

Analysis Of Creativity And Communication On The Work Performance Of ASN Employees At The Regional Finance And Asset Agency Of North Sumatra Province

Analisis Kreativitas Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Deswita Fitri¹⁾; Muhammad Toyib Daulay²⁾; Kiki Farida Ferine³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ deswitafitri02@gmail.com; ²⁾ toyibdaulay@dosen.pancabudi.ac.id; ³⁾ kikifarida@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [07 Januari 2026]

Revised [09 Februari 2026]

Accepted [10 Februari 2026]

KEYWORDS

Work Performance, Creativity, Communication.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja Aparatur Sipil Negara memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, terutama pada instansi pengelola keuangan daerah yang berperan strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran. Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika regulasi, perkembangan teknologi informasi, serta kompleksitas pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kreativitas dan komunikasi terhadap prestasi kerja ASN pada BKAD Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini dilakukan adalah pendekatan penelitian dengan metode asosiatif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 8,297 dan koefisien regresi 0,530. Demikian pula komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh t hitung sebesar 6,235 dan koefisien regresi 0,264. Secara simultan, kreativitas dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 41,305 dengan signifikansi 0,000 serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 48,4% variasi prestasi kerja pegawai ASN. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa kreativitas dan komunikasi merupakan dua faktor penting yang perlu diperkuat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN.

ABSTRACT

The performance of the State Civil Service plays a crucial role in improving the quality of governance, particularly in regional financial management agencies, which play a strategic role in budget planning, implementation, and reporting. The North Sumatra Provincial Finance and Asset Agency is required to adapt to regulatory dynamics, developments in information technology, and the complexities of regional financial management. Therefore, this study aims to analyze the impact of creativity and communication on the work performance of civil servants at the Regional Civil Service Agency of North Sumatra Province. The research approach chosen in this study is a quantitative associative method. The results of the study indicate that creativity has a positive and significant effect on employee work performance, with a calculated t value of 8.297 and a regression coefficient of 0.530. Similarly, communication has a positive and significant effect, indicated by a calculated t value of 6.235 and a regression coefficient of 0.264. Simultaneously, creativity and communication have a significant effect on work performance, evidenced by a calculated F value of 41.305 with a significance of 0.000 and a coefficient of determination (R^2) of 0.484, which means that both variables are able to explain 48.4% of the variation in ASN employee work performance. Thus, this study concludes that creativity and communication are two important factors that need to be strengthened to improve ASN employee work performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Ainiyah et al, 2025) ; (Daulay, 2022). SDM menjadi penggerak utama yang menentukan arah dan keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prabowo et al, 2024) ; (Ferine et al., 2021). Tanpa pengelolaan SDM yang baik, berbagai sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan infrastruktur tidak akan mampu berfungsi optimal (Wulandari & Kuswinarno, 2024). Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kualitas SDM merupakan kebutuhan mendesak bagi setiap organisasi, terutama di lingkungan birokrasi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang profesional, cepat, dan akuntabel (Gita Silvia Sari, 2024). Dalam konteks manajemen publik, prestasi kerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi (Ishak et al, 2017) (Arifin & Yanti, 2023). Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana

pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Anggreana et al, 2024). Menurut Baehaki & Faisal (2020), prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diembannya. Oleh sebab itu, meningkatnya prestasi kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) bukan hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga mencerminkan kinerja kelembagaan pemerintah daerah secara keseluruhan.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak instansi pemerintah yang menghadapi persoalan dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 pegawai ASN di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara, diketahui bahwa lebih dari 51% pegawai belum mampu mencapai volume pekerjaan sesuai target instansi. Sebagian pegawai juga mengaku masih menunggu instruksi atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, belum berani mengambil inisiatif, serta kurang kreatif dalam mencari solusi terhadap kendala kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah serius pada aspek internal individu yang dapat memengaruhi prestasi kerja.

Salah satu faktor yang patut dicermati adalah kreativitas pegawai. Kreativitas berperan penting dalam membantu individu menghadapi kompleksitas pekerjaan, mengembangkan ide-ide baru, dan menemukan cara-cara efektif untuk meningkatkan efisiensi kerja (Jodi Syahmirza & Tjahjani Prawitowati, 2022). Fatmawati (2022) menyebutkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan seseorang menghasilkan gagasan atau solusi baru yang bermanfaat bagi organisasi. Namun, berdasarkan hasil pra-survei, 53,67% pegawai BKAD masih menunjukkan tingkat kreativitas yang rendah, seperti kurang mampu berpikir inovatif, belum memiliki dorongan untuk melakukan perbaikan proses kerja, dan cenderung pasif dalam mengatasi permasalahan administrasi.

Selain kreativitas, komunikasi organisasi juga menjadi faktor fundamental yang memengaruhi prestasi kerja (Ayu Faladina, 2023) ; (Yanti & Sanny, 2019). Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, memperlambat penyelesaian tugas, dan menghambat koordinasi antarpegawai (Hutabarat, 2022) ; (Setiawan, 2017). Kartin et al (2024) menjelaskan bahwa komunikasi yang baik merupakan dasar terbentuknya kerja sama, pemahaman, dan kepercayaan di dalam organisasi. Namun, pra-survei menunjukkan bahwa 52,15% pegawai BKAD mengalami hambatan komunikasi, seperti kurang terbuka dalam menyampaikan ide, belum aktif berdiskusi dengan atasan, serta belum optimal menggunakan media komunikasi digital internal. Hambatan ini secara langsung berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Kedua faktor tersebut kreativitas dan komunikasi menjadi semakin penting dalam konteks organisasi pemerintah modern yang menghadapi tantangan kompleks di era digitalisasi dan keterbukaan informasi publik. Lembaga publik dituntut untuk tidak hanya efisien, tetapi juga inovatif dan adaptif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketika ASN memiliki tingkat kreativitas dan komunikasi yang rendah, maka akan muncul risiko berupa stagnasi kerja, resistensi terhadap perubahan, dan lemahnya budaya kinerja berbasis hasil. Hal ini tentu berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat, serta menurunkan citra pemerintah daerah di mata publik.

Masalah yang terjadi di BKAD Provinsi Sumatera Utara bukanlah persoalan yang berdiri sendiri, melainkan cerminan dari fenomena umum di berbagai instansi pemerintah daerah di Indonesia. Banyak lembaga publik menghadapi persoalan serupa, yaitu bagaimana mendorong ASN untuk bekerja tidak hanya sekadar memenuhi tugas administratif, tetapi juga mampu berpikir kreatif, berkomunikasi efektif, dan berkontribusi terhadap inovasi tata kelola keuangan daerah. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki relevansi luas, karena hasilnya tidak hanya bermanfaat bagi BKAD, tetapi juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja ASN.

Secara praktis, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara kreativitas, komunikasi, dan prestasi kerja pada ASN. Melalui analisis ini, instansi dapat mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja, sehingga dapat merancang program pelatihan, pembinaan, atau kebijakan internal yang lebih tepat sasaran. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen BKAD untuk memperkuat budaya kerja yang inovatif dan komunikatif sebagai bagian dari reformasi birokrasi.

Dari sisi akademis, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik. Banyak penelitian sebelumnya menyoroti faktor-faktor eksternal seperti kompensasi atau kepemimpinan terhadap prestasi kerja, namun masih sedikit penelitian yang menyoroti faktor psikologis internal seperti kreativitas dan komunikasi di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah. Dengan demikian, penelitian ini dapat mengisi celah (research gap) dalam kajian empiris mengenai faktor-faktor penentu prestasi kerja ASN di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Sutrisno (2019) adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas menurut Hasibuan (2020) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas. Tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2018). prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020), prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada (Edwar, 2018). Suryana (2019) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru. Kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menentukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang.

Kreativitas pada dasarnya merupakan bentuk pemberian (memunculkan) gagasan-gagasan baru yang dapat diimplementasikan dalam memecahkan berbagai persoalan dan permasalahan, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya (Widiastuti, 2018). Kreativitas dimaksudkan sebagai proses mental dari individu (pegawai) yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang lebih efektif dan efisien yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu persoalan atau permasalahan (Indrajita et al., 2021).

Komunikasi

Robbins dan Judge (2019) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahinya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Rohman (2017) mengemukakan komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Tun Ganyang (2018) komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif, sedangkan komunikasi menurut Sutrisno (2019) merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Di mana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini dilakukan adalah pendekatan penelitian dengan metode asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No.61, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20159, Indonesia. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juni 2025.

Adapun populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 91 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Maka dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah berjumlah 91 sampel atau responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi dan angket. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik

Dalam Penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas
2. Uji Mutikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi ganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja (Dependen Variabel) α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1 = Kreativitas (Independen Variabel)

X2 = Komunikasi (Independen Variabel)

ϵ = error term

Uji t (parsial)

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- H0 diterima apabila nilai thitung < ttabel, untuk tingkat signifikan 5%
- Ha diterima apabila nilai thitung > ttabel, untuk tingkat signifikan 5%

Uji f (simultan)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- H0 diterima apabila nilai Fhitung < Ftabel, untuk tingkat signifikan 5%
- Ha diterima apabila nilai Fhitung > Ftabel, untuk tingkat signifikan 5%.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Reliabilitas

Gambar 1. Uji Reliabilitas Variabel X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,860 untuk 10 butir pernyataan pada variabel X1. Nilai ini berada di atas standar minimum reliabilitas sebesar 0,60, sehingga instrumen dapat dikategorikan sangat reliabel. Dengan kata lain, seluruh item dalam variabel X1 memiliki konsistensi internal yang kuat dan mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil. Nilai alpha yang tinggi juga menunjukkan bahwa korelasi antar-item berada pada tingkat yang baik, sehingga tidak terdapat item yang mengganggu konsistensi instrumen. Dengan demikian, instrumen variabel X1 layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria reliabilitas dalam penelitian kuantitatif.

Gambar 2. Uji Reliabilitas Variabel X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	15

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,828 dengan jumlah item sebanyak 15. Nilai ini berada jauh di atas batas minimum reliabilitas yaitu 0,60, sehingga instrumen variabel X2 dapat dikategorikan reliabel. Artinya, setiap item pada variabel ini memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang berada pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar-item pada variabel X2 kuat dan tidak terdapat item yang menurunkan konsistensi instrumen. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dalam variabel X2 layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya karena telah memenuhi syarat reliabilitas dalam penelitian kuantitatif.

**Gambar 3. Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,697 untuk enam butir pernyataan yang diuji. Nilai ini berada di atas batas minimal reliabilitas yang dapat diterima, yaitu 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel tersebut mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Dengan tercapainya nilai Cronbach's Alpha di atas standar minimal, maka keenam item yang digunakan dianggap layak untuk dipertahankan dalam proses analisis data berikutnya. Instrumen ini dapat digunakan lebih lanjut karena telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan mencerminkan keandalan jawaban responden terhadap variabel yang diukur.

Uji Regresi Linier Berganda

**Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.668	3.807		2.540	.013
	X1	.530	.096	.512	5.544	<.001
	X2	.264	.092	.265	2.864	.005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta (α) sebesar 9,668 menunjukkan bahwa ketika variabel X1 dan X2 berada pada nilai nol, maka nilai Y diperkirakan sebesar 9,668. Koefisien regresi untuk variabel X1 (β_1) sebesar 0,530 dengan nilai signifikansi < 0,001, menandakan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,530 satuan, dengan asumsi X2 tetap. Pengaruh ini dapat dianggap kuat karena nilai t yang tinggi (5,544) dan nilai signifikansi yang sangat kecil.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel X2 (β_2) sebesar 0,264 dengan nilai signifikansi 0,005 juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,264 satuan, dengan asumsi X1 tetap. Kedua hasil ini menegaskan bahwa baik X1 maupun X2 merupakan prediktor yang signifikan dalam menjelaskan variasi

Y. Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa kombinasi variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan perubahan pada Y secara bermakna, sesuai dengan formulasi model regresi linear berganda.

Uji t

Gambar 5. Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.269	3.588		3.977	<.001
	X1	.683	.082	.660	8.297	<.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,297, sementara nilai t tabel sebesar 1,987 pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 87. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ($8,297 > 1,987$), maka keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1, yaitu Kreativitas, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian, secara statistik dapat dipastikan bahwa kreativitas pegawai memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan prestasi kerja.

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kreativitas merupakan faktor penting dalam menunjang performa pegawai. Semakin tinggi tingkat kreativitas yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kemampuan mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, inovatif, dan efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong dan memfasilitasi peningkatan kreativitas melalui lingkungan kerja yang mendukung, program pelatihan, dan ruang untuk berekspresi, agar prestasi kerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal.

Gambar 6. Hasil Uji T Variabel X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.413	3.784		5.394	<.001
	X2	.550	.088	.551	6.235	<.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,235 untuk variabel X2 (Komunikasi), sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,987. Karena nilai t hitung jauh lebih besar dibandingkan t tabel, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang dapat dicapai. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai memahami tugas, menyampaikan ide, dan bekerja sama secara optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat kualitas komunikasi internal sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Uji F

Gambar 7. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1404.401	2	702.201	41.305	<.001 ^b
	Residual	1496.038	88	17.000		
	Total	2900.440	90			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 41,305, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,101 yang diperoleh dari data tabel f df = (n-k-1) pada taraf signifikansi 0,05. Karena Fhitung (41,305) > Ftabel (3,101) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel X1 (Kreativitas) dan X2 (Komunikasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja Pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai secara signifikan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kreativitas dan komunikasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai ketika diuji secara simultan. Hasil ini juga menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat diterima, karena kedua variabel terbukti memberikan pengaruh bersama yang signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan peningkatan kreativitas pegawai serta memperkuat kemampuan komunikasi untuk mendorong pencapaian prestasi kerja yang lebih optimal.

Uji Determinan

Gambar 7. Hasil Uji Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.472	4.123

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji determinasi yang ditunjukkan pada tabel Model Summary, nilai R Square sebesar 0,484 mengindikasikan bahwa variabel kreativitas (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan mampu menjelaskan 48,4% variasi perubahan prestasi kerja pegawai ASN pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Artinya, hampir setengah dari kinerja pegawai dapat diprediksi melalui tingkat kreativitas dan efektivitas komunikasi yang dilakukan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, 51,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, ataupun faktor personal lainnya.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,472 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, pengaruh kreativitas dan komunikasi tetap kuat, yaitu sebesar 47,2% terhadap prestasi kerja pegawai.

Penyesuaian ini penting karena memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai daya prediksi model dalam populasi sebenarnya, tidak hanya pada sampel penelitian. Nilai Adjusted R Square yang tidak jauh berbeda dari R Square menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan stabil dan tidak mengalami overfitting.

Kemudian, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4,123 menggambarkan tingkat penyimpangan antara nilai prediksi dan nilai aktual prestasi kerja. Semakin kecil nilai ini, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel terikat. Dengan nilai standar error tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat ketelitian yang cukup baik. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kreativitas dan komunikasi memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan prestasi kerja ASN, sehingga kedua aspek tersebut perlu ditingkatkan melalui pelatihan, pembinaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan interaksi yang efektif.

Pembahasan

Pengaruh Kreativitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN

Berdasarkan hasil analisis parsial, kreativitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 8,297 yang jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 1,987, serta nilai signifikansi < 0,001, yang berarti hubungan tersebut kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Selain itu, kreativitas memiliki koefisien regresi $\beta = 0,530$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kreativitas akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,530 satuan. Hasil ini secara statistik mengonfirmasi bahwa kreativitas merupakan faktor dominan dalam menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai.

Secara teoritis, Amabile menyatakan bahwa kreativitas merupakan kombinasi kemampuan individu dan motivasi kerja yang menghasilkan gagasan baru yang relevan untuk penyelesaian tugas (Kaha et al., 2023). Pegawai yang kreatif cenderung memiliki kemampuan menemukan metode kerja

baru, mengatasi hambatan tugas, dan meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan (Labiba et al., 2025). Sejalan dengan hasil uji statistik, kreativitas terbukti terkait langsung dengan peningkatan performa karena pegawai yang kreatif dapat menghasilkan cara kerja yang lebih efisien dan produktif.

Koefisien regresi yang tinggi ($\beta = 0,530$) menunjukkan bahwa kreativitas memberikan kontribusi yang lebih kuat dibandingkan variabel komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja (X_2 memiliki $\beta = 0,264$). Ini berarti kreativitas merupakan faktor yang paling dominan. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Oldham & Cummings yang menyatakan bahwa kreativitas individu mendorong kemampuan inovasi dan memberikan nilai tambah terhadap kualitas kerja pegawai.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hubungan serupa. Misalnya, studi tentang "creative work behavior" membuktikan bahwa karyawan yang kreatif memiliki ketepatan, kecepatan, dan fleksibilitas lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Mardhika & Nugroho, 2024). Hasil tersebut konsisten dengan penelitian ini, di mana kreativitas terbukti signifikan memengaruhi prestasi kerja. Pegawai yang kreatif lebih mampu mengelola beban administrasi, menemukan solusi untuk kendala teknis, dan memperbaiki alur kerja.

Dalam konteks Badan Keuangan dan Aset Daerah, kreativitas sangat penting karena pekerjaan pegawai melibatkan proses teknis seperti penyusunan laporan keuangan, analisis aset, dan validasi data. Ketika pegawai memiliki kreativitas tinggi, mereka mampu menemukan pendekatan yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, sehingga hasil kerja meningkat baik secara kualitas maupun ketepatan waktu.

Dengan hasil uji t yang sangat signifikan dan koefisien regresi yang kuat, dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan prestasi kerja ASN. Dengan memberikan pelatihan kreativitas, ruang inovasi, dan kesempatan eksplorasi ide baru, instansi dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai t hitung sebesar 6,235 lebih besar daripada t tabel 1,987, dengan nilai signifikansi 0,005, sehingga komunikasi secara statistik berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Koefisien regresi komunikasi sebesar $\beta = 0,264$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu unit akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,264 unit. Walaupun kontribusinya tidak sebesar kreativitas, komunikasi tetap terbukti signifikan dan relevan dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Secara teoritis, Robbins menegaskan bahwa komunikasi adalah kunci koordinasi yang efektif dalam organisasi (Muspawi et al., 2023). Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai memahami instruksi, melaksanakan tugas dengan benar, serta menyampaikan hambatan pekerjaan secara tepat waktu. Ketika aliran informasi berjalan lancar, tugas dapat diselesaikan lebih efektif sehingga kinerja pegawai meningkat.

Koefisien regresi yang cukup besar (0,264) memperlihatkan bahwa komunikasi memberi pengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini wajar mengingat unit kerja keuangan dan aset sangat bergantung pada keakuratan informasi dan koordinasi antarbidang. Kesalahan dalam interpretasi instruksi atau data dapat berdampak langsung terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas aset daerah.

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa komunikasi efektif mampu meningkatkan tanggung jawab, efisiensi, dan kepuasan kerja pegawai (Motik et al., 2024). Dalam lembaga pemerintahan, komunikasi internal yang kuat dapat mengurangi kesalahan administrasi dan meningkatkan kecepatan layanan. Temuan ini mengonfirmasi hasil penelitian Anda bahwa komunikasi yang baik memperkuat kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif.

Di Badan Keuangan dan Aset Daerah, pegawai harus sering berkoordinasi terkait proses verifikasi dokumen, penyusunan laporan, pengelolaan aset, dan penyelesaian administrasi anggaran. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas dan terstruktur menjadi elemen penting dalam memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur. Hal ini memperkuat hasil uji statistik bahwa komunikasi memiliki kontribusi signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, penguatan komunikasi organisasi melalui SOP komunikasi, rapat rutin, briefing pekerjaan, dan penggunaan platform komunikasi digital terintegrasi menjadi strategi penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN, sebagaimana didukung oleh hasil analisis kuantitatif Anda.

Pengaruh Simultan Kreativitas dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kreativitas dan komunikasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN. Nilai F hitung sebesar 41,305 jauh lebih besar daripada F tabel 3,101, dan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan



bahwa kombinasi kedua variabel ini secara simultan berpengaruh kuat terhadap prestasi kerja. Hasil ini menegaskan bahwa prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh beberapa faktor yang bekerja secara bersamaan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 juga menunjukkan bahwa kreativitas dan komunikasi mampu menjelaskan 48,4% variasi prestasi kerja pegawai. Angka ini cukup besar untuk penelitian sosial, yang biasanya memiliki variabel eksternal lainnya yang tidak dapat sepenuhnya dikontrol. Artinya, hampir setengah dari prestasi kerja pegawai dapat diprediksi dari kreativitas dan komunikasi, menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan elemen sentral peningkatan kinerja ASN.

Secara teoritis, kreativitas dan komunikasi memiliki hubungan sinergis. Kreativitas menciptakan ide baru, sementara komunikasi memastikan ide tersebut dapat disampaikan, diterapkan, dan dikembangkan bersama tim. Tanpa komunikasi, kreativitas sulit diimplementasikan; sebaliknya, tanpa kreativitas, proses komunikasi hanya bersifat repetitif dan tidak berorientasi inovasi. Hal inilah yang menjelaskan mengapa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan secara parsial.

Penelitian terdahulu mendukung kesimpulan ini. Studi tentang organizational performance menunjukkan bahwa kombinasi kemampuan personal (kreativitas) dan faktor sosial (komunikasi) merupakan prediktor kuat terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan kompetensi pegawai secara holistik, tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek interpersonal.

Di Badan Keuangan dan Aset Daerah, kreativitas dibutuhkan dalam pengelolaan data, penyusunan laporan, dan pemecahan masalah teknis, sementara komunikasi diperlukan untuk memastikan koordinasi yang akurat antarbidang. Pekerjaan yang bersifat administratif dan teknis sangat membutuhkan kedua kemampuan tersebut secara bersamaan. Oleh sebab itu, hasil uji simultan yang signifikan sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan instansi ini.

Dengan demikian, kreativitas dan komunikasi merupakan dua variabel penting yang harus ditingkatkan secara simultan. Program pelatihan kreativitas, workshop inovasi, perbaikan sistem komunikasi, serta pembentukan budaya organisasi yang terbuka dapat menjadi langkah strategis yang efektif. Jika kedua faktor ini diperkuat, prestasi kerja pegawai ASN dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dan R^2 penelitian Anda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 8,297 yang lebih besar dari t tabel 1,987 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, serta koefisien regresi sebesar 0,530 yang menunjukkan bahwa kreativitas merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kreativitas berperan penting dalam membantu pegawai menghadapi tugas yang kompleks, mencari solusi inovatif, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada pelaksanaan pekerjaan.

Selain kreativitas, komunikasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,235 dan signifikansi 0,005 dengan koefisien regresi 0,264. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai memahami tugas dengan jelas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan koordinasi antarbagian dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi dan pengelolaan aset daerah. Kedua variabel ini, baik kreativitas maupun komunikasi, secara parsial memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian kinerja pegawai ASN. Secara simultan, kreativitas dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 41,305 dan signifikansi 0,000, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 48,4% variasi prestasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai tidak dapat dicapai hanya melalui satu aspek, melainkan melalui sinergi antara kemampuan kreatif dan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas sekaligus memperkuat sistem komunikasi internal, sehingga prestasi kerja pegawai ASN dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Faladina. (2023). Pengaruh Kreativitas, Inovasi dan Kemampuan Berwirausaha terhadap Keberhasilan Usaha UKM Medan Metropolitan Trade Centre Deli Serdang [Skripsi]. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Budi Prabowo et al. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Indomera: Jurnal Magister Manajemen*, 5(9).
- Daud Arifin, & Eli Delvi Yanti. (2023). Analysis Of Motivation, Commitment And Organizational Culture On Employee Achievement. *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*.
- Davy Anggreana et al. (2024). Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Paju Ulu Kota Palembang di Tengah Pandemi Covid-19. *Parlementer: Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik*, 1(3).
- Deding Ishak et al. (2017). Konsep Kinerja dalam Studi Organisasi Publik. *JISPO*, 7(2).
- Eli Delvi Yanti, & Annisa Sanny. (2019). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Research & Review*, 6(10).
- Elok Kemala Motik, Risma Yanti, Nova Nazwa, Intan Widiyanti, & April Laksana. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.451>
- Fatmawati. (2022). Kreativitas dan Intelegensi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5).
- Gita Silvia Sari. (2024). Pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja pada PT.Asri Hospitality Management. [Skripsi]. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Jodi Syahmirza, & Tjahjani Prawitowati. (2022). Peran Kreativitas dan Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 05(04).
- Kartin et al. (2024). Teori Komunikasi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 1.
- Kiki Farida Ferine, Reza Aditia, Muhammad Fitri Rahmadana, & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7.
- Mardhika, N. A., & Nugroho, S. P. (2024). Pengaruh Innovative Work Behavior dan Adhocracy Culture Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(3), 1657– 1670. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i3.14772>
- May Blood Hutabarat. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Lalang [Skripsi]. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Mohamad Kiki Baehaki, & Ahmad Faisal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M- Progress*, 10(1).
- Mohamad Muspawi, Masita, & Swastini. (2023). Komunikasi Organisasi dan Motivasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2).
- Muhammad Fahrul Kaha, Mahlia Muis, & Andi Reni. (2023). The Influence of Creativity and Innovative Behavior on Employee Performance (Study of Employees Working at Hotel Karebosi Premier Makassar). *SINOMICS JOURNAL*, 2(3).
- Muhammad Toyib Daulay. (2022). Konsep Dasar Manajemen Proyek di Era 4.0. CV. Rey Media Grafika.
- Nashrudin Setiawan. (2017). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2).
- Nuhzatul Ainiyah et al. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 5(3).
- Putri Kusuma Wulandari, & Mudji Kuswinarno. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(9).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta.
- Tsany Qania Labiba, Tia Afriyani, & Edy Hartono. (2025). The Influence of Creative Work, Interpersonal Communication, and Team Cohesiveness on Team Performance in Culinary UMKM in Cirebon City. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(3).