

ARTIKEL VIVI NURHALIZA FIX 26 jan.docx *by*

Submission date: 27-Jan-2022 08:36AM (UTC+0700)

Submission ID: 1748941722

File name: ARTIKEL VIVI NURHALIZA FIX 26 jan.docx (70.47K)

Word count: 3278

Character count: 20996

Budaya Inovasi Dan *Creativity Value* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan PT. AKT INDONESIA

Vivi Nurhaliza¹, Rifdah Abadiyah^{*2} (10pt)

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 172010200097@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to determine the influence of Innovation Culture and *Creativity Value* on Employee Performance with Job Satisfaction at PT. AKT INDONESIA as an Intervening Variable. The method used in this research is a quantitative approach method. Sampling in this study was conducted using probability sampling method with simple random sampling technique with a total of 171 respondents who became employees at PT. ACT INDONESIA. Data collection techniques using interviews and questionnaires that have been distributed as many as 171 employees. The data analysis technique used in this study uses (Partial Least Square) PLS 3.0. The results of this study prove that Innovation Culture has a significant effect on Employee Performance, *Creativity Value* has a significant effect on Employee Performance and Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance as an Intervening variable at PT. AKT INDONESIA.

Keywords - Innovation Culture, *Creativity Value*, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Inovasi dan *Creativity Value* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. AKT INDONESIA Sebagai Variabel Intervening. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 171 responden yang menjadi karyawan di PT. AKT INDONESIA. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang sudah disebarakan sebanyak 171 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan (Partial Least Square) PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Creativity Value* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening pada PT. AKT INDONESIA.

Kata kunci - Budaya Inovasi, *Creativity Value*, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

How to cite: Vivi Nurhaliza, Rifdah Abadiyah (2021) Budaya Inovasi dan *Creativity Value* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Pada PT. AKT INDONESIA Sebagai Variabel Intervening. *IJCCD* 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebab sentral dalam sesuatu organisasi serta apapun wujudnya dan juga tujuannya organisasi senantiasa terbuat berdasarkan visi buat kepentingan manusia serta penerapan misinya dikelola serta di urus oleh manusia. Jadi tiap-tiap sumber daya manusia ini membagikan kontribusi-kontribusi yang berbeda serta masing-masing pula mempunyai guna yang silih berkaitan dan dengan masing-masing itu serta memiliki guna dan peranan yang berbeda-beda pula, karna itu kontribusi fungsi-fungsi ini berkaitan dengan apa yang menunjang dengan berjalannya segala sesuatu dan aktivitas kebijakan yang sudah di tetapkan pada organisasi dengan rangka agar meraih suatu organisasi. Dengan kemajuan kinerja perusahaan serta organisasi, pasti saja terdapatnya kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan ataupun pegawainya.

Pada dasarnya kepuasan kerja juga menggambarkan tentang yang bertabat individual karena tiap orang hendak mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang cocok dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri tiap individu. Terus menjadi banyak aspek dalam pekerjaan yang cocok dengan kemauan tiap orang, hingga terus menjadi besar jenjang kepuasan yang dialami. Dalam unit kerja, karyawan tidak hanya cuma hanya bekerja, hendak tetapi hadapi bermacam macam suasana, contohnya adanya ikatan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, lalu imbalan yang diterima serta peluang promosi.

Organisasi serta aktivitas bisnis sangat membutuhkan orang-orang yang mempunyai inovasi, kreatifitas serta kilat paham terhadap tiap transformasi. Inovasi serta kreatifitas merupakan dua hal penting yang berguna menjadi keseimbangan dalam suatu organisasi maupun bisnis secara berkesinambungan serta hendak diterima di masyarakat sebab pembaharuan kreasi dan inovasi sering dicoba demi kepuasan konsumen. Kreatifitas dimaknai bagaikan suatu

proses, yakni mengelola data, menyelenggarakan suatu , membuat suatu, ataupun proses yang tercermin dalam kelancaran, dan kelenturan dalam berpikir, sekaligus dengan terdapatnya inovasi pemasukan dalam sesuatu perusahaannya bisa bertambah dari tadinya, dan bisnis tersebut dapat menarik perhatian banyak orang sebab sudah terdapatnya kenaikan mutu produk dalam bisnis tersebut.

Berbagai macam kesuksesan perusahaan di dunia diawali dengan kreativitasnya dalam menciptakan inovasi pengembangan produk, benda ataupun jasa. Persaingan yang ketat dalam berbisnis dan melaksanakan usaha mendesak para pebisnis untuk mempunyai kreativitas teratas. Daya kreativitas tersebut wajib dilandasi dengan metode berpikir yang maju, gagasan-gagasan baru, dan berbeda dibanding dengan produk-produk yang sudah terdapat tadinya. Dengan mengoptimalkan kreativitas serta metode pandang untuk melahirkan suatu inovasi ini, bisnis yang dikelola perusahaan akan mampu tampil outstanding dibandingkan dengan bisnis yang sama yang sudah terdapat. Perihal ini yang diucapkan serupa dengan “kebauran” seperti yang telah disebutkan tadinya.

Budaya inovasi dan kreativitas pada karyawan PT. AKT INDONESIA memiliki keterlibatan karyawan yang masih rendah terhadap pekerjaannya keinginan setiap organisasi untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien membuat para karyawan harus mempunyai keterlibatan kerja matang serta memiliki keinginan untuk melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Dan kinerja karyawan pada PT. AKT INDONESIA kurangnya memiliki hubungan baik dengan organisasi yaitu masalah pelatihan kerja, pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan kerampilan dan cara-cara yang tepat untuk menunjukkan peralatan kerja, sehingga dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar agar bisa mengoptimalkan masalah produktivitas kerjanya serta bisa memiliki rasa kepuasan jika karyawan mampu untuk memahami pekerjaannya. Kinerja karyawan pada PT. AKT INDONESIA juga kurangnya memiliki hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan ini bisa mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan memiliki kepuasan pada kerjanya dengan baik pula dalam proses kerja sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Oleh karenanya dengan memberikan budaya inovasi, *creativity value*, dan kepuasan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. AKT INDONESIA agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan setiap variabel bebas yakni budaya inovasi (X1), *creativity value* (X2), terhadap variabel terikat yakni kinerja (Y), melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja (Z). Dan untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan survey yang akan dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini pada PT. AKT INDONESIA dengan jumlah sampel 171 karyawan. Pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel *probability sampling* ialah seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *simple random sampling* dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner yang telah valid dan reliabel serta menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan menggunakan teknik statistika multivariat regresi partial (*Partial Least Square*) PLS 3.0

Analisis data meliputi uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* dan *Multicollinearity*. Selanjutnya pengujian model meliputi uji Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk memperhitungkan validitas serta reliabilitas model, dan model structural (*inner model*) yang umumnya pula disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan ikatan antar variabel laten bersumber pada *substantive theory*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data
 - a) Hasil pengujian validitas konvergen

Tabel 4.7 Nilai Loading Factor

| | Budaya Inovasi | <i>Creativity Value</i> | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|---------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------|
| 1 X1.1 | 0,845 | | | |
| X1.2 | 0,894 | | | |
| X1.3 | 0,893 | | | |
| X1.4 | 0,870 | | | |
| X2.1 | | 0,918 | | |
| X2.2 | | 0,893 | | |
| X2.3 | | 0,875 | | |
| X2.4 | | 0,897 | | |
| Z.1 | | | 0,886 | |
| Z.2 | | | 0,799 | |
| Z.3 | | | 0,815 | |
| Z.4 | | | 0,903 | |
| Z.5 | | | 0,894 | |
| Y.1 | | | | 0,746 |
| Y.2 | | | | 0,841 |
| Y.3 | | | | 0,836 |
| Y.4 | | | | 0,860 |
| 3 Y.5 | | | | 0,811 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading factor pada item penelitian sudah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dan memenuhi kriteria.

- b) Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Tabel 4.9 Nilai Cross Loading

| | Budaya Inovasi | <i>Creativity Value</i> | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------|----------------|-------------------------|----------------|------------------|
| X1.1 | 0,845 | 0,411 | 0,467 | 0,319 |
| X1.2 | 0,894 | 0,458 | 0,534 | 0,377 |
| X1.3 | 0,893 | 0,492 | 0,527 | 0,366 |
| X1.4 | 0,870 | 0,481 | 0,495 | 0,337 |
| X2.1 | 0,544 | 0,918 | 0,567 | 0,414 |
| X2.2 | 0,518 | 0,893 | 0,528 | 0,347 |
| X2.3 | 0,407 | 0,875 | 0,485 | 0,369 |
| X2.4 | 0,406 | 0,897 | 0,488 | 0,346 |
| Z.1 | 0,527 | 0,527 | 0,886 | 0,402 |
| Z.2 | 0,497 | 0,480 | 0,799 | 0,366 |
| Z.3 | 0,497 | 0,499 | 0,815 | 0,357 |
| Z.4 | 0,489 | 0,505 | 0,903 | 0,341 |
| Z.5 | 0,475 | 0,476 | 0,894 | 0,393 |
| Y.1 | 0,259 | 0,293 | 0,257 | 0,746 |
| Y.2 | 0,357 | 0,378 | 0,389 | 0,841 |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|--------------|
| Y.3 | 0,306 | 0,377 | 0,354 | 0,836 |
| Y.4 | 0,357 | 0,345 | 0,405 | 0,860 |
| Y.5 | 0,350 | 0,291 | 0,348 | 0,811 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pada variable laten memiliki nilai lebih tinggi dari konstraknya sendiri daripada konstruk lain sebagai syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

c) Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.10 Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability

| Variabel | Cronbach Alpha | Composite Reliability |
|-------------------------|----------------|-----------------------|
| Inovasi Budaya | 0,899 | 0,929 |
| <i>Creativity Value</i> | 0,918 | 0,942 |
| Kepuasan Kerja | 0,911 | 0,934 |
| Kinerja Karyawan | 0,878 | 0,911 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian sudah *reliabel* atau handal jika digunakan berulang kali.

d) Hasil Pengujian Multikolonieritas

Tabel 4.11 Nilai Uji Multikolonieritas

| | VIF |
|------|-------|
| X1.1 | 2,302 |
| X1.2 | 2,806 |
| X1.3 | 2,893 |
| X1.4 | 2,632 |
| X2.1 | 1,484 |
| X2.2 | 1,103 |
| X2.3 | 2,727 |
| X2.4 | 1,115 |
| Z.1 | 1,046 |
| Z.2 | 1,902 |
| Z.3 | 2,025 |
| Z.4 | 1,912 |
| Z.5 | 1,626 |
| Y.1 | 1,701 |
| Y.2 | 2,160 |
| Y.3 | 2,190 |
| Y.4 | 2,433 |
| Y.5 | 1,984 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multicollinearitas antar variable independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF < 5 sesuai batasan yang direkomendasikan dalam PLS.

e) Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

1. Hasil Pengujian R Square

Tabel 4.12 Nilai R Square

| | R Square |
|------------------|----------|
| Kepuasan Kerja | 0,439 |
| Kinerja Karyawan | 0,245 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Nilai R-Square dari variabel kepuasan kerja sebesar 0.439 berarti variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh konstruk budaya inovasi, *creativity value* terhadap kepuasan kerja sebesar 43.9% sisanya 56.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini. Selanjutnya Nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.245 berarti variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk budaya inovasi, *creativity value* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24.5% sisanya 75.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

f) Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

Tabel 4.13 Hasil Uji Significant Weight

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviaton (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|---------------------------|------------------------|--------------|
| Budaya Inovasi - > Kinerja Karyawan | 0,169 | 0,174 | 0,065 | 2,583 | 0,010 |
| Budaya Inovasi - > Kepuasan Kerja | 0,379 | 0,381 | 0,073 | 5,157 | 0,000 |
| <i>Creativity Value</i> - > Kinerja Karyawan | 0,196 | 0,191 | 0,076 | 2,569 | 0,011 |
| <i>Creativity Value</i> - > Kepuasan Kerja | 0,380 | 0,380 | 0,071 | 5,354 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,222 | 0,226 | 0,082 | 2,704 | 0,007 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

1. Pengaruh budaya inovasi terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima karena memiliki nilai T statistik $2,583 >$ dari 1.96 dan nilai P-value $0,010 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh budaya inovasi terhadap kepuasan kerja hipotesis diterima karena memiliki nilai T statistik $5,157 >$ dari 1.96 dan nilai P-value $0,000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh *creativity value* terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima karena memiliki nilai T statistik $2,569 >$ dari 1.96 dan nilai P-value $0,011 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *creativity value* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh *creativity value* terhadap kepuasan kerja hipotesis diterima karena memiliki nilai T statistik $5,354 >$ dari 1.96 dan nilai P-value $0,000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *creativity value* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima karena memiliki nilai T statistik $2,704 >$ dari 1.96 dan nilai P-value $0,007 <$ 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh tidak langsung

Tabel 4.14 Hasil Uji Indirect Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviaton (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|---------------------------|------------------------|----------|
| Budaya Inovasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,084 | 0,086 | 0,036 | 2,359 | 0,019 |
| Creativity Value -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,084 | 0,087 | 0,038 | 2,215 | 0,027 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui hubungan budaya inovasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja signifikan dengan nilai T statistik 2.359 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.019 lebih kecil dari 0.05. Selanjutnya dapat diketahui hubungan *creativity value* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja signifikan dengan nilai T statistik 2.215 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.027 lebih kecil dari 0.05. Karena pada pengaruh tidak langsung diatas menunjukkan signifikan maka diperlukan penghitungan manual menggunakan Variance Accounted For (VAF) agar dapat diketahui seberapa besar ukuran variabel kepuasan kerja dalam menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa mediasi.

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan VAF

| | |
|--|-------|
| Pengaruh Tidak Langsung 1 = $0,379 \times 0,222$ (X1 ke Z = 0,379) (Z ke Y = 0,222) | 0,084 |
| Pengaruh Tidak Langsung 2 = $0,380 \times 0,222$ (X2 ke Z = 0,380) (Z ke Y = 0,222) | 0,084 |
| Pengaruh Langsung 1 X1 ke Y | 0,169 |
| Pengaruh Langsung 2 K2 ke Y | 0,196 |
| Pengaruh Total 1 = $0,084 + 0,169$ | 0,253 |
| Pengaruh Total 2 = $0,084 + 0,196$ | 0,280 |
| VAF 1 = pengaruh tidak langsung/pengaruh total = $0,084/0,253$ | 0,332 |
| VAF 2 = pengaruh tidak langsung/pengaruh total = $0,084/0,280$ | 0,300 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur pada pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung tetapi tetap signifikan maka dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi pada penelitian ini adalah sebagian (*partial mediation*). Selanjutnya pada nilai VAF 1 dan 2 menunjukkan nilai 0,332 dan 0,300 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menyerap pengaruh langsung budaya inovasi dan *creativity value* terhadap kinerja karyawan.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Budaya inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Budaya inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini berkaitan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Masambe, Soegoto, Sumsrauw, 2015) yang sepakat bahwa budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Clegg, et al. (2002) yang menyatakan terdapatnya pengaruh signifikan antara budaya inovasi terhadap kinerja karyawan sebab budaya inovasi yang membagikan sesuatu peluang untuk berinovasi kepada karyawan dalam menuntaskan sesuatu pekerjaan serta meningkatkan ide-ide dalam menuntaskan ataupun penciptaan produk atau jasa baru. Maka semakin baik inovasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan
- b. *Creativity Value* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Creativity Value berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini berkaitan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Putri, 2012) yang menemukan bahwa *creativity value* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Choi (2009) mengatkan bahwa *creativity value* terdapat subungan yang signifikan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, dan kreativitas terhadap kinerja. Maka dapat diartikan bahwa semakin besar *creativity value* yang dimiliki karyawan akan semakin naik dan bagus kinerja karyawan.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening
Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini berkaitan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Ahmadi, 2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2003) mengemukakan kepuasan kerja merujuk kepada perilaku umum seseorang individu terhadap pekerjaan, seorang dengan tingkatan kepuasan kerja yang besar menampilkan perilaku yang positif terhadap pekerjaan itu sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menampilkan perilaku negatif terhadap pekerjaan tersebut. Maka semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Abdul Halim, B. M. ((2009)). Pengukuran Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
- [2] Azam., G. d. (Desember (2012)). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik"
- [3] Choi, S. O. (2009). Employee Empowerment and Team Performance: Autonomy, Responsibility, Information, and Creativity. . *Journal Team Performance Management* , 289-301.
- [4] Dobni. (2008). The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis.. *European Journal of Innovation Management* , 539-559.
- [5] Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK.MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- [6] Dr. Made Astrama, SE., MM. (Januari 2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Bandung-Jawa Barat: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- [7] EKAWATI, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3).
- [8] Herkema, S. (2013). "A complex adaptive perspective on learning with in innovation projects". *The Learning Organization*, , 6-340.
- [9] Kinicki., K. d. ((2005)). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat.
- [10] Kawilarang, J., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen*,
- [11] Kosmajadi, E. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kreativitas, Inovasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Ra Di Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka. *Al-Akhbar*, 7(2).
- [12] Lewa dan Subowo. ((2005)). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) . *Sinergi, Edisi Khusus on Human Resources*, . Hal. 129-14-.
- [13] Latan, G. &. (2017). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang .
- [14] Margono. ((2007:125)). *Metodologi Penelitian Pendidikan*: PT. Rineka Cipta Jakarta.
- [15] McNeese and Smith. (2005:10). Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi. *pada PT. PLN (PERSERO) Area Bojonegoro* , Vol. 4.1.
- [16] Malthis, R. ((2008:107)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Salemba Empat. Jakarta.
- [17] Masambe., S. d. ((2015)). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept.2015*, . Hal. 939-949.
- [18] Putri, M. A. (2012:42). Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal psikologi (Online)* , 1024.
- [19] Robbins, P. (2006)). Indikator Kinerja Karyawan. *Perilaku Organisasi, Jakarta, PT Indeks. Kelompok Gramedia* , 5350.

- [20] Robbins. (2001). Riset Indikator, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia edisi kedelapan., Jakarta: *PT. Prenhalindo (Buku Jilid 1)*.
- [21] Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- [22] Sedamayanthi. ((2010)). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil. Bandung, *PT. Refika Aditama*.
- [23] Siagin. (2006:113). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara*.
- [24] Silverthorne. ((2004)). The impact of organizational culture and person organization fit on organizational commitment and job satisfaction, (Online). *Leadership dan Organization Development Journal*, ,592-599.
- [25] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- [26] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [27] Firmiansyah, Danang, and J. Surjanti. "Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2.1 (2014): 128-139.
- [28] Qomariyah, M. D. (2016). *Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- [29] Riansyah, R., & Sya'roni, D. A. W. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Pada konsultan perencanaan dan pengawasan arsitektur di kota Serang, Provinsi Banten. *Sumber*, 27, 623-095.
- [30] Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- [31] Bulgis, B., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Uptd Peternakan Kec. Woja Dompus. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).
- [32] Wibisono, A., Anwar, M., & Kirono, I. (2015). Stuctural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS) Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya. *J Statistika*, 15-24.
- [33] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- [34] Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- [35] Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *eProceedings of Management*, 2(3).
- [36] Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28-35.
- [37] Changniawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018

ARTIKEL VIVI NURHALIZA FIX 26 jan.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper | 4% |
| 2 | reserchjet.academiascience.org Internet Source | 4% |
| 3 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 3% |
| 4 | repository.ubharajaya.ac.id Internet Source | 3% |
| 5 | acopen.umsida.ac.id Internet Source | 2% |

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On