

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Unlocking Employee Performance: The Nexus of Innovation Culture, Creativity Value, and Job Satisfaction**

*Menggali Kinerja Karyawan: Nexus Budaya Inovasi, Nilai Kreativitas, dan Kepuasan Kerja*

**Vivi Nurhaliza, vivinurhaliza05@gmail.com, (1)**

*us, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM, rifdahabadiyah@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study aims to investigate the influence of Innovation Culture and Creativity Value on Employee Performance, with Job Satisfaction as an intervening variable. A quantitative approach was employed, utilizing a probability sampling method with a simple random sampling technique to collect data from 171 employees at a leading organization. Data was collected through interviews and questionnaires, and analyzed using Partial Least Square (PLS) 3.0. The results demonstrate that both Innovation Culture and Creativity Value have a significant positive impact on Employee Performance, while Job Satisfaction plays a crucial mediating role in enhancing Employee Performance. These findings provide valuable insights for organizations seeking to foster innovation, creativity, and job satisfaction to optimize employee performance and overall organizational success.

### **Highlights:**

- Innovation Culture and Creativity Value positively impact Employee Performance: This study confirms that fostering an innovation culture and valuing creativity within an organization significantly enhance employee performance.
- Job Satisfaction mediates the relationship between Innovation Culture, Creativity Value, and Employee Performance: The findings highlight the pivotal role of job satisfaction as an intervening variable, indicating that satisfied employees are more likely to exhibit improved performance.
- Practical implications for organizations: The results provide practical insights for organizations to prioritize innovation, creativity, and job satisfaction as strategic drivers for optimizing employee performance and achieving overall organizational success.

**Keywords:** Innovation Culture, Creativity Value, Job Satisfaction, Employee Performance, Quantitative Analysis

Published date: 2022-12-31 00:00:00

## 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 [1].

Pada dasarnya kepuasan kerja juga menggambarkan tentang yang bertabiat 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[2]. Inovasi serta kreativitas 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. Kreativitas dimaknai bagaikan suatu proses, yakni mengelola data, menyelenggarakan suatu , membuat suatu, ataupun proses yang tercermin dalam kelancaran, dan kelenturan dalam berpikir, sebaliknya 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 [3].

Bermacam kesuksesan perusahaan di dunia di awali dengan kreatifitasnya dalam menciptakan inovasi pengembangan produk, benda ataupun jasa. Persaingan yang ketat dalam berbisnis dan melaksanakan usaha mendesak para pebisnis buat 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 buat melahirkan suatu inovasi ini, bisnis yang dikelola perusahaan akan mampu tampil outstanding dibandingkan dengan bisnis yang sama yang sudah terdapat. Perihal ini yang diucap 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 [4]. 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.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan setiap variable bebas yakni budaya inovasi ( $X_1$ ), *creativity value* ( $X_2$ ), terhadap variable 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 buat 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 reliable 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*, *Discriminan Validity* dan *Composite Reability* dan



*Multicollinearitas*. Selanjutnya pengujian model meliputi uji Model pengukuran (*outer model*) digunakan buat memperhitungkan validitas serta reabilitas 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*[5].

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Data

#### a) Hasil pengujian validitas konvergen

Budaya Inovasi	Creativity Value	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
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		
Y.5	0,811		

**Table 1.** Nilai Loading Factor 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.

#### a) Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Budaya Inovasi	Creativity Value	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,845	0,411	0,467
X1.2	0,894	0,458	0,534
X1.3	0,893	0,492	0,527
X1.4	0,870	0,481	0,495



X2.1	0,544	0,918	0,567
X2.2	0,518	0,893	0,528
X2.3	0,407	0,875	0,485
X2.4	0,406	0,897	0,488
Z.1	0,527	0,527	0,886
Z.2	0,497	0,480	0,799
Z.3	0,497	0,499	0,815
Z.4	0,489	0,505	0,903
Z.5	0,475	0,476	0,894
Y.1	0,259	0,293	0,257
Y.2	0,357	0,378	0,389
Y.3	0,306	0,377	0,354
Y.4	0,357	0,345	0,405
Y.5	0,350	0,291	0,348

**Table 2.** Nilai Cross Loading 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 konstruknya sendiri daripada konstruk lain sebagai syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

a) Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Inovasi Budaya	0,899	0,929
Creativity Value	0,918	0,942
Kepuasan Kerja	0,911	0,934
Kinerja Karyawan	0,878	0,911

**Table 3.** Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability 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.

a) Hasil Pengujian Multikolonieritas

VIF
X1.1
X1.2
X1.3
X1.4
X2.1
X2.2
X2.3
X2.4
Z.1
Z.2
Z.3

Z.4
Z.5
Y.1
Y.2
Y.3
Y.4
Y.5

**Table 4.** Nilai Uji Multikolonieritas 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.

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

R Square
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan

**Table 5.** Nilai R Square 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.

a) Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T (O/STDEV)	Statistics	P Values
Budaya Inovasi ->	0,169	0,174	0,065		2,583

Kinerja Karyawan				
Budaya Inovasi -> Kepuasan Kerja	0,379	0,381	0,073	5,157
Creativity Value ->Kinerja Karyawan	0,196	0,191	0,076	2,569
Creativity Value -> Kepuasan Kerja	0,380	0,380	0,071	5,354
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,222	0,226	0,082	2,704

**Table 6.** Hasil Uji Significant Weight 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.

#### Pengaruh tidak langsung

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
Creativity Value -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,084	0,087	0,038	2,215

**Table 7.** Hasil Uji Indirect Effect 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  $2.359 \geq 1.96$  dan nilai *p-value*  $0.019 \leq$  dari 0.05. Selanjutnya dapat diketahui hubungan *creativity value* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja signifikan dengan nilai T statistik  $2.215 \geq 1.96$  dan nilai *p-value*  $0.027 \leq$  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.

Pengaruh Tidak Langsung 1 = $0,379 \times 0,222$ (X1 ke Z = 0,379) (Z ke Y = 0,222)	Pengaruh Tidak Langsung 2 = 0,084,084
---	---------------------------------------

$0,380 \times 0,222(X2 \text{ ke } Z = 0,380) (Z \text{ ke } Y = 0,222)$	
Pengaruh Langsung 1X1 ke Y / Pengaruh Langsung 2K2 ke Y	0,1690,196
Pengaruh Total 1 = $0,084 + 0,169$ / Pengaruh Total 2 = $0,084 + 0,196$	0,2530,280
VAF 1 = pengaruh tidak langsung/pengaruh total = $0,084/0,253$ / VAF 2 = pengaruh tidak langsung/pengaruh total = $0,084/0,280$	0,3320,300

**Table 8.** Hasil Perhitungan VAF 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.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

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 [6]. 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 [7]. Maka semakin baik inovasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan 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 [8]. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Choi (2009) mengatkan bahwa *creativity value* terdapat hubungan yang signifikan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, dan kreativitas terhadap kinerja [9]. Maka dapat diartikan bahwa semakin besar *creativity value* yang dimiliki karyawan akan semakin naik dan bagus kinerja karyawan.

1. Budaya inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. *Creativity Value* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. 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 [10]. 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 [11]. Maka semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## References

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 I) .
  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. Sedarmayanthi. ((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.Afabeta, Bandung.
  26. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta. Bandung.
  27. Firmaiansyah, 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 Dompu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).
  32. Wibisono, A., Anwar, M., & Kirono, I. (2015). *Structural 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 Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28-35.
  37. Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).