

## **Pengaruh Kreativitas Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Balans Jakarta)**

### ***The Influence Of Work Creativity And Innovative Behavior On Employee Performance (Study On UMKM Balans Jakarta)***

Inda Aswa Nugraha<sup>1</sup>, Anita Silvianita<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, aswaindra@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstrak**

Balans adalah sebuah unit usaha yang berdiri pada tahun 2020 dan berpusat di Jakarta dengan menjual produk kesehatan yang saat ini terus berinovasi mengembangkan produk-produk istimewa dengan bahan-bahan terbaik dan relevan dengan kebutuhan gaya hidup masyarakat. Saat ini Balans sudah bersertifikasi BPOM RI dan halal. Produk yang dipasarkan oleh Balans adalah produk minuman fiber atau serat yang telah diformulasikan oleh dokter ahli gizi yang sudah berpengalaman membantu banyak pasien dalam menjalani pola diet sehat dan mencapai berat badan ideal. Metode dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kausalitas. Populasi dan sampel penelitian ini yaitu karyawan Balans Jakarta. Penentuan sampel yang diaplikasikan yaitu sampel jenuh yakni sebanyak 35 responden. Dalam penelitian kausalitas digunakan teknik analisis regresi linear berganda serta pengolahan data dikerjakan dengan software SPSS ver.25 untuk windows. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Nilai Kreativitas Kerja masuk kedalam kategori baik. Perilaku Inovatif berada pada kategori baik. Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balans Jakarta secara simultan, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci-Kreativitas Kerja, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

Balans is a business unit established in 2020 and based in Jakarta, specializing in selling health products. They continuously innovate and develop exceptional products using the best and most relevant ingredients to meet the lifestyle needs of the community. Currently, Balans has obtained certification from the Indonesian National Agency of Drug and Food Control (BPOM RI) and is certified halal. The products marketed by Balans are fiber or dietary drink products formulated by experienced nutrition experts who have assisted many patients in adopting a healthy diet and achieving their ideal body weight. The research method used in this study is descriptive causal analysis. The population and sample for this research are the employees of Balans Jakarta. A saturated sample of 35 respondents was selected for the study. Multiple linear regression analysis was employed for causal research, and data processing was conducted using SPSS software version 25 for Windows. The results of the descriptive study indicate that the employees performance falls into the good category. The level of work creativity is also categorized as good. Innovative behavior is assessed to be in the good category as well. Both work creativity and innovative behavior significantly influence the performance of Balans Jakarta employees simultaneously. However, their partial effects were not found to be significant.

Keywords-Work Creativity, Innovative Behavior, Employee Performance.

#### **I. PENDAHULUAN**

Dalam mencapai visi perusahaan bukan hanya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, juga diperlukan kinerja perusahaan yang sering diterangkan sebagai sebuah prinsip yang sejatinya memiliki pemikiran bahwa kinerja hari ini dapat lebih baik dari kinerja sebelumnya dan hasil yang didapat harus lebih banyak dan berkelas. Faktor yang dapat membuat suatu perusahaan dapat bertahan dan stabil adalah karyawannya dalam hal kinerja. Kinerja yaitu hasil kerja dalam hal secara kualitas serta kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:68). Dalam mencapai kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan ditentukan oleh kreativitas kerja dan perilaku inovatif yang terdapat di dalam sifat karyawan yang akan menentukan perilakunya dalam bekerja. Sama halnya dengan pendapat Suryana (2003) yang menyatakan bahwa pusat dari kewirausahaan dan kinerja adalah kemahiran dalam membuat suatu hal yang baru serta berbeda melalui berpandangan kreatif dan berperilaku inovatif agar dapat menciptakan peluang. Ketika mencapai kinerja dalam perusahaan, seluruh anggota secara

individu mempunyai peran yang penting. Sama dengan Balans Jakarta yang pada saat ini sedang mengembangkan perusahaannya pada bidang produk kesehatan yang mempunyai target capaian kinerja yang dirupakan sebagai tolak ukur dalam capaian kinerja karyawan di perusahaan. Akan tetapi, dalam 3 tahun terakhir memperlihatkan bahwa target penjualan mereka belum dapat mencapai target, hal ini dikarenakan kinerja yang diberikan oleh pegawainya belum berjalan secara efektif. Untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dalam perusahaan perlu dilakukan penilaian kreativitas dan inovasi pada setiap karyawannya agar dapat tercapai target perusahaan itu sendiri. Peristiwa ini sama seperti yang diutarakan oleh Indrajita, et al (2020) di dalam penelitiannya terdapat dampak yang positif antara kreativitas dan inovasi terhadap kinerja maka dari itu perusahaan perlu memahami bagaimana capaian kinerja perusahaannya, agar dapat mengetahui seberapa besar kinerja karyawan yang berhasil dicapai oleh perusahaan tersebut. Fenomena ini memperlihatkan bahwa berlandaskan fakta pada lapangan, bahwa kinerja, kreativitas kerja, dan perilaku inovatif karyawan pada Balans Jakarta belum mencapai target, yakni nilai ideal dari perusahaan. Keadaan inilah yang menjadi alasan penulis untuk mengerjakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan”**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa kinerja yaitu hasil kerja dalam hal secara kualitas serta kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan.

### B. Kreativitas Kerja

Imam Musbikin dalam Widiastuti (2018) kreativitas adalah kemahiran memulai ide, berpandangan yang baru atau tidak terduga sebelumnya, serta kecakapan menyusun teori yang bukan hanya mengingat tetapi membuat balasan baru untuk masalah yang ada serta memperoleh pertanyaan baru yang perlu dijawab.

### C. Perilaku Inovatif

Suryani dalam Dama dan Ogi (2018), berpendapat bahwa inovasi dalam arti luas tidak hanya terbatas pada sebuah produk. Inovasi bisa berupa ide, langkah-langkah ataupun objek yang dipandang oleh seseorang sebagai suatu hal yang baru. Inovasi juga sering diartikan pada perubahan yang dirasa sebagai hal yang baru oleh orang banyak.

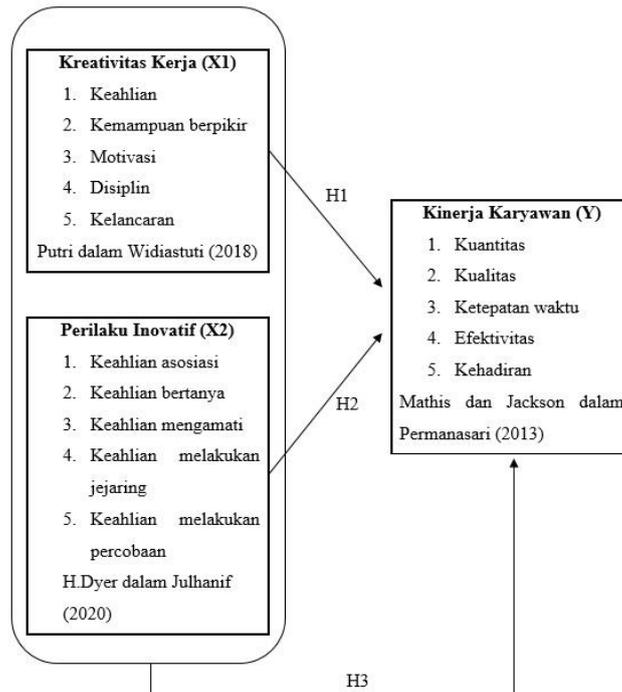
### D. Hubungan antar Variabel

Rompas, et al (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat dampak positif serta signifikan diantara kreativitas dan kinerja karyawan, hal ini menandakan tinggi atau rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh George dan Zhou dalam Astuti, et al (2019), kreativitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mereka memperlihatkan karyawan yang mempunyai kreativitas kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan terhadap karyawan yang kreativitasnya terbatas.

Yuliani dan Krisnatuti (2018) pada perusahaan manufaktur di Indonesia, ditemukan bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2019) pada perusahaan BUMN di Indonesia menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta mampu memberi peran yang lebih tinggi dalam mengembangkan produktivitas perusahaan.

### E. Kerangka Pemikiran

Dari hasil pengembangan mengenai teori dan penelitian sebelumnya maka berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
(Sumber: olahan penulis)

Dari kerangka pemikiran diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : terdapat pengaruh antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Balans Jakarta

H2 : terdapat pengaruh antara perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada Balans Jakarta

H3 : terdapat pengaruh antara kreativitas kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada Balans Jakarta

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder digunakan sebagai sumber data penelitian.

#### B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 35 karyawan di Balans Jakarta. Metode penentuan sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 35 karyawan Balans Jakarta.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

Hasil uji validitas memiliki nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,696 > 0,333$ ) oleh karena itu semua pernyataan yang ada valid dan dapat digunakan dalam pengujian analisis regresi linear berganda.

#### B. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan adalah 0,710, nilai kreativitas kerja adalah 0,711 dan nilai perilaku inovatif adalah 0,681. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

#### C. Analisis Deskriptif

##### 1. Pendapat Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 4. 1 REKAPITULASI PENDAPAT RESPONDEN DARI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Skor Total	Rata-rata
1	Kuantitas	278	79,4%
2	Kualitas	279	79,7%
3	Ketepatan Waktu	284	81,1%

4	Efektivitas	281	80,3%
5	Kehadiran	280	80%
<b>Total</b>		<b>1402</b>	<b>80,1%</b>

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4.1 terlihat bahwa nilai yang diperoleh Kinerja Karyawan (Y) bernilai 80,1%. Dari hasil nilai ini dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Balans Jakarta yang terdiri dari Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kehadiran masuk kedalam kategori baik.

## 2. Pendapat Responden Mengenai Kreativitas Kerja

Tabel 4. 2 REKAPITULASI PENDAPAT RESPONDEN DARI VARIABEL KREATIVITAS KERJA

No	Dimensi	Skor Total	Rata-rata
1	Keahlian	280	80%
2	Kemampuan Berpikir	283	80,9%
3	Motivasi	282	80,6%
4	Disiplin	284	81,1%
5	Kelancaran	281	80,3%
<b>Total</b>		<b>1410</b>	<b>80,6%</b>

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4.2 terlihat bahwa nilai yang diperoleh Kreativitas Kerja (X1) bernilai 80,6%. Dari hasil nilai ini dapat diambil kesimpulan bahwa kreativitas kerja pada Balans Jakarta yang terdiri dari keahlian, kemampuan berpikir, motivasi, disiplin, dan kelancaran masuk kedalam kategori baik.

## 3. Pendapat Responden Mengenai Perilaku Inovatif

Tabel 4. 3 REKAPITULASI PENDAPAT RESPONDEN DARI VARIABEL PERILAKU INOVATIF

No	Dimensi	Skor Total	Rata-rata
1	Keahlian Asosiasi	287	82%
2	Keahlian Bertanya	281	80,3%
3	Keahlian Mengamati	282	80,6%
4	Keahlian Melakukan Jejaring	278	79,4%
5	Keahlian Melakukan Percobaan	277	79,1%
<b>Total</b>		<b>1405</b>	<b>80,3%</b>

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4.3 terlihat bahwa nilai yang diperoleh Perilaku Inovatif (X2) bernilai 80,3%. Dari hasil nilai ini dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku inovatif pada Balans Jakarta yang terdiri dari keahlian asosiasi, keahlian bertanya, keahlian mengamati, keahlian melakukan jejaring, dan keahlian melakukan percobaan masuk kedalam kategori baik.

## D. Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 4 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.880	.708		1.243	.223
	Kreativitas Kerja	.357	.253	.299	1.409	.168
	Perilaku Inovatif	.420	.249	.359	1.690	.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,880 + 0,357X_1 + 0,42X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,880. Artinya jika Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 0,880.
2. Ketika nilai Kreativitas Kerja (X1) meningkat sebesar 1% terdapat peningkatan sebesar 0,357 dalam Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian karena koefisien regresi memiliki nilai positif (+) dapat disimpulkan bahwa Kreativitas Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Ketika nilai Perilaku Inovatif (X2) meningkat sebesar 1% terdapat peningkatan sebesar 0,42 dalam Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian karena koefisien regresi memiliki nilai positif (+) dapat disimpulkan bahwa Perilaku Inovatif (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Tabel 4. 5 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.880	.708		1.243	.223
	Kreativitas Kerja	.357	.253	.299	1.409	.168
	Perilaku Inovatif	.420	.249	.359	1.690	.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.25 (2023)

Hasil uji hipotesis (Uji t) memperlihatkan bahwa nilai t hitung yang dicapai dari variabel Kreativitas Kerja (X1) adalah bernilai 1,409 dan untuk variabel Perilaku Inovatif (X2) adalah sebesar 1,690. t hitung dari variabel X1 dan X2 bernilai lebih kecil dari nilai t tabel yang ditentukan dalam penelitian yakni 1,695. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  hal membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel X1 (Kreativitas Kerja) dan variabel X2 (Perilaku Inovatif) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

### 2. Uji F

Tabel 4. 6 HASIL UJI F (SIMULTAN)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.286	2	.643	9.827	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.093	32	.065		
	Total	3.379	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kreativitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.25 (2023)

Hasil uji hipotesis (Uji f) memperlihatkan nilai f hitung yang diperoleh variabel Kreativitas Kerja (X1) dan variabel Perilaku Inovatif (X2) adalah sebesar 9,827. Nilai f hitung dari variabel X1 dan X2 bernilai lebih besar dari nilai f tabel yang telah digunakan dalam penelitian yakni 3,316. Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  hal membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel X1 (Kreativitas Kerja) dan variabel X2 (Perilaku Inovatif) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

## F. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 7 HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.380	.342	2.55761

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Kreativitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.25 (2023)

Pengaruh Kreativitas Kerja (X1) dan Perilaku Inovatif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diukur dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,617)^2 \times 100\% = 38\%$$

Bedasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 38%. Hal ini mengindikasikan bahwa Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif memberikan pengaruh sebesar 38% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Kreativitas Kerja dengan dimensi Keahlian, Kemampuan Berpikir, Motivasi, Disiplin, dan Kelancaran masuk dalam kategori baik.
2. Perilaku Inovatif dengan dimensi Keahlian Asosiasi, Keahlian Bertanya, Keahlian Mengamati, Keahlian Melakukan Jejaring, dan Keahlian Melakukan Percobaan masuk dalam kategori baik.
3. Kinerja Karyawan dengan dimensi Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kehadiran masuk dalam kategori baik.
4. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitupun Perilaku Inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### B. Saran

#### 1. Saran untuk Balans Jakarta

- a. Penelitian ini membuktikan bahwa Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balans Jakarta, dengan kontribusi sebesar 38%. Dengan begitu secara umum perusahaan dapat meningkatkan Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya.
- b. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat dimensi Kuantitas dengan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa belum sepenuhnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, maka dari itu disarankan agar karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Dengan meningkatkan kemampuan diri maka akan memudahkan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- c. Pada variabel Kreativitas Kerja (X1) terdapat dimensi Keahlian dengan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya berani mengambil risiko dari setiap perubahan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya keberanian untuk mengambil risiko dari sebuah perubahan, maka disarankan agar karyawan untuk dapat berpikir positif terhadap perubahan yang terjadi, melihat sebuah perubahan sebagai suatu kesempatan untuk belajar dan berkembang.
- d. Pada variabel Perilaku Inovatif (X2) terdapat dimensi Keahlian Melakukan Percobaan dengan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah saya membuat ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah yang sulit. Hal ini mendandakan bahwa belum sepenuhnya karyawan mampu membuat ide baru untuk dapat digunakan dalam menyelesaikan masalah. Maka disarankan agar karyawan mempelajari dan menganalisis dari pengalaman pribadinya dalam menyelesaikan masalah dan dari informasi ini dapat digunakan untuk membuat ide-ide baru.

#### 2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki pengaruh signifikan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti keterampilan, pengetahuan, komunikasi, teknologi, dan lain-lain. Saran ini memiliki tujuan agar peneliti mendapatkan hasil yang lebih variatif dan teori baru yang bersangkutan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian
- b. Melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak pada bidang industri sejenis atau tidak sejenis dengan menggunakan responden yang lebih banyak dan metode yang berbeda
- c. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk mengolah data, disarankan peneliti selanjutnya dapat menggunakan SmartPLS dalam melakukan pengolahan data penelitian agar mendapatkan lebih banyak ilmu dan teori yang bermanfaat.

## REFERENSI

- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Hotel Pandanaran Semarang).
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado.

- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N., & Mahayasa, I. G. (2020). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar.
- Julhanif, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisa, K. (2019). Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2015). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan.
- Suryana. (2003). *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widiastuti, H. (2018). Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan.
- Yuliani, R., & Krisnatuti, D. (2018). The effect of innovative behavior on employee performance: Evidence from Indonesian manufacturing companies. *Academy of Strategic Management Journal*.

