
Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Uptd Peternakan Kec. Woja Dompu

**Bulgis
Abd. Qodir Djaelani
Khalikussabir**

E-mail: bulgisjamaluddin@gmail.com
Universitas Islam Malang

Abstract

In a very fast global era like today, organizations are required to be able to adapt to an environment that is always changing and increasing competition. Organizations that are not able to adapt to the environment will lose the competition. The existence of Human Resources (HR) is the key to the success of an organization in facing competition in the global era. Human resources are one of the planning, organizing, coordinating, implementing, and supervising the procurement, development, remuneration, integration, maintenance and separation of labor in achieving organizational goals.

Keywords: *Innovation, Creativity and Work Spirit on the performance of the employees of the UPTD Animal Husbandry Kec. Woja Dompu*

Pendahuluan Latar Belakang

Di era global yang sangat pesat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut Mangkunegara (2016:2), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, keterpaduan, pelayanan dan pembagian kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) mengemukakan, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan dalam tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Sedangkan dalam pengelolaan Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya

yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu, dalam pembinaan pengembangan pemasaran hasil peternakan di Kabupaten Dompu. Menurut kepala Dinas Peternakan Dompu Ir. Zainal Arifin, M.Si perkembangan sub sektor peternakan untuk Kabupaten Dompu sangat menjanjikan baik dari sektor hulu maupun hilir. Untuk sektor hulu pembudidayaan ternak semakin menggeliat, ini dibuktikan dengan banyaknya permohonan dana KUR untuk memelihara ternak sapi. Sedangkan untuk sektor hilir perkembangan industri rumahan seperti daging bakso, cilok, dendeng, abon, telur asin dan susu kuda liar juga ikut menggeliat.

Dengan melihat keadaan sekarang dimana dimasa pandemi seperti ini, tentu setiap perusahaan atau organisasi selalu mengusahakan yang terbaik untuk kemajuan dan kelangsungan perusahaanya dengan melakukan Peningkatan inovasi, kreativitas dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 di UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengenali secara simultan ataupun parsial pengaruh inovasi, kreativitas dan semangat kerja di UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh inovasi, kreativitas dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh semangat kerja karyawan di masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh inovasi, kreativitas dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja karyawan di masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan

sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Inovasi

Prokoso (2005) inovasi merupakan mekanisme perusahaan untuk menyesuaikan dengan keadaan yang harmonis. Oleh karena itu diperlukan kemampuan untuk menciptakan pemikiran-pemikiran baru, ide-ide baru, menawarkan produk-produk inovatif dan perbaikan layanan yang dapat memuaskan pelanggan. Ini menawarkan dua konsep inovatif: inovasi dan kemampuan untuk berinovasi.

George dan Zhou (2001) berpendapat mengenai karakter individu yang berperilaku inovasi yaitu:

- 1) Berusaha untuk memahami teknologi baru, teknik, proses dan gagasan baru,
- 2) Berusaha menghasilkan gagasan-gagasan kreatif,
- 3) Berusaha memperjuangkan dan memajukan ide-ide ke orang lain,
- 4) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk dapat mewujudkan ide baru tersebut.

Kreativitas

Munandar (2012:31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat sebagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapatkan perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Menurut Lestari dalam Suryana (2006:42) indikator kreativitas sebagai berikut :

- a) Ingin tahu; Suatu emosi yang berkaitan dengan perilaku ingin tahu seperti eksplorasi, investigasi, dan belajar, terbukti dengan pengamatan pada aspek manusia dan lain-lain.
- b) Optimis; Merupakan perasaan yakin terhadap sesuatu yang baik akan terjadi yang memberi harapan yang positif serta menjadi pendorong untuk berusaha kearah kemajuan dan kejayaan.
- c) Fleksibel; Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok.
- d) Mencari solusi dari masalah; Mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah.

Semangat Kerja

Hendry (2010) semangat kerja karyawan merupakan sikap mental individu dan kelompok yang menunjukkan kesungguhan dalam melakukan pekerjaan guna memberikan penghargaan atas kinerja yang lebih baik.

Beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010:427), diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2) Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

3) Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4) Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Kinerja Karyawan

Ruky (2011) kinerja merupakan suatu bentuk kegiatan atau program bisnis yang digagas dan dilaksanakan oleh pimpinan suatu organisasi atau perusahaan untuk membimbing dan memantau pencapaian peserta. Sutrisno (2010) mengemukakan, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Indikator kinerja menurut Stephen P. Robbin dan Gerry Dessler dalam Prahartanto (2012), adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Kerja sama
- 4) Inisiatif

Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

a. Hubungan Inovasi dengan Kinerja Karyawan

Inovasi merupakan penerapan produk, proses, prosedur atau ide-ide baru yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi individu, kelompok, organisasi atau masyarakat yang lebih luas (Kemasak dan Bulutlar, 2010).

b. Hubungan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses, maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan

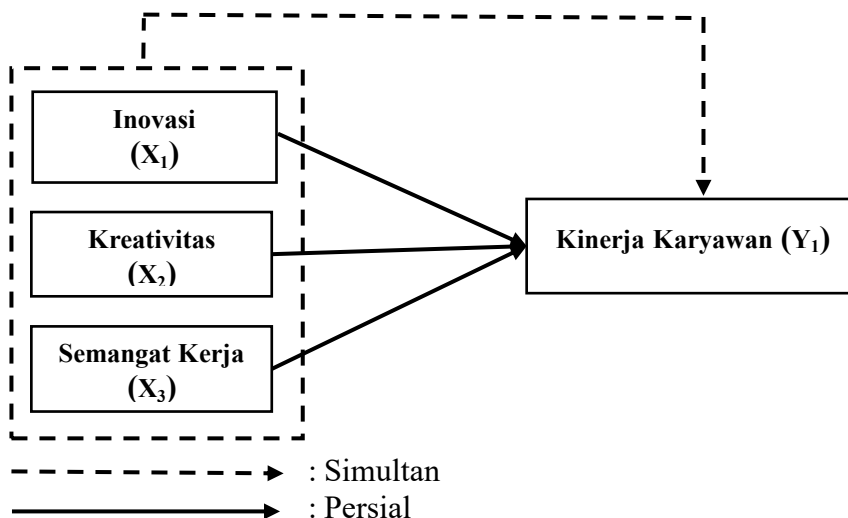
pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif (Lakoy.C.A). Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2009). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009).

c. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik secara berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkevcil dan sebagainya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Iskandar (2008:54) Penjelasan teoritis model konseptual variabel penelitian berkenaan dengan variabel penelitian yang diteliti yaitu keterkaitan teori-teori yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat.



Untuk populasi dalam survei ini, UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu memiliki 42 karyawan :

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik deskriptif inferensi Menggunakan program SPSS. Kedua analisis ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan statistik untuk memperkirakan besarnya dampak perubahan dalam

satu peristiwa atau lebih. Survei juga menggunakan media survei, media dokumen, dan data sekunder. Kuesioner survei adalah survei tertutup. Artinya, survei ini diberikan langsung kepada responden.

Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel inovasi, kreativitas dan semangat kerja terhadap kinerja insan.
H2: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel inovasi terhadap kinerja insan.
H3: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kreativitas terhadap kinerja insan.
H4: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja kerja.

Metode Penelitian

Adapun yang menjadi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:36).

Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 42 orang karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara mengisi kuisisioner. Kemudian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian dan Normalitas Telah Terpenuhi

Penelitian ini sudah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,597	0,486		-1,231	0,226
	Inovasi	0,273	0,100	0,290	2,739	0,009
	Kreativitas	0,468	0,120	0,434	3,887	0,000
	Semangat Kerja	0,312	0,120	0,289	2,601	0,013

Sumber: Data olahan spss 2021

$$Y = -0,597 + 0,273 X_1 + 0,468 X_2 + 0,312 X_3 + e$$

- Koefisien regresi variabel inovasi (X_1) (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian inovasi meningkat, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel kreativitas (X_2) (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian kreativitas meningkat, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel semangat kerja (X_3) (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian semangat kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	7,723	3	2,574	31,138	0,000
	Residual	3,142	38	0,083		
	Total	10,865	41			

Sumber : Data olahan SPSS 2021

Berdasarkan output SPSS “anova” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini variabel inovasi, kreativitas dan semangat kerja diterima. Artinya variabel inovasi, kreativitas dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,597	0,486		-1,231	0,226
	Inovasi	0,273	0,100	0,290	2,739	0,009
	Kreativitas	0,468	0,120	0,434	3,887	0,000
	Semangat Kerja	0,312	0,120	0,289	2,601	0,013

Sumber : Data di olah 2021

Bersumber tabel tersebut bisa disimpulkan:

- Hipotesis 2: Pada variabel inovasi diketahui memiliki t hitung sebesar 2,739 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya variabel inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hipotesis 2 yang menduga bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu dapat diterima.
- Hipotesis 3: Pada variabel kreativitas diketahui memiliki t hitung 3,887 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 yang menduga bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu diterima.

3. Hipotesis 4: Pada variabel semangat kerja diketahui memiliki t hitung sebesar 2,601 dengan nilai signifikansi $0,013 > 0,05$. Artinya variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hipotesis 4 yang menduga bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu di terima.

c) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.688	.28753

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Inovasi, Kreativitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,688 menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dijelaskan 68,8 % sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penutup

Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, bahwasannya dapat dinyatakan secara simultan inovasi, kreativitas dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa inovasi, kreativitas dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.

b. Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel inovasi terdapat nilai t hitung dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tewal (2010) yang menyatakan bahwasannya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.

c. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel kreativitas terdapat nilai t hitung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat diartikan bahwa secara parsial kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu. Maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel semangat kerja terdapat nilai t hitung dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka dapat diartikan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu. Maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil penelitian menunjukkan variabel Inovasi, kreativitas dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel Inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.
4. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.
5. Hasil penelitian menunjukkan variabel Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu.

Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Bagi peneliti, berdasarkan deskripsi variabel bahwasannya perlu diperhatikan lagi untuk variabel inovasi yang memperoleh distribusi frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dari variabel lainnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan menelitian lebih luas lagi, serta mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
3. Bagi instansi, dari hasil penelitian ini harapan bagi pihak UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu harus berupaya untuk terus meningkatkan inovasi dan kreativitas untuk menjadi lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Achmad S.Ruky, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Alex S. Nitisemito, 2010, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bagas Prakosa, 2005, Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Danorientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris Pada Industri Manufaktur Di Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 2 No. 1 Januari 2005.
- George, J. M. dan J. Zhou, 2001, When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Internal Approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No. 3, pp. 513-524.
- Hasibuan, Malayu SP., 2003, *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar, 2010, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Volume 7, Nomor 2.
- Kemasak, Rifat dan Fusun Bulutlar, 2010, *The influence of knowledge sharing on innovation* 22 (3): 306-317.
- Lakoy, C, A., 2015, “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA* 981 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.981-991. ISSN 2303-11. <https://media.neliti.com/media/publications/2760-ID-pengaruh-komunikasi-kerjasama-kelompok-dan-kreativitas-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>
- Mangkunegara, A. A., 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Munandar, S.C. Utami, 2009, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2012, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta. Jakarta
- Prahartanto, Adhie, 2012, *Dimensi dan Indikator Variabel* (http://adieprahartanto.blogspot.co.id/2012/08/kumpulan-variabel-dimensidan-indikator_28.html) diakses pada 20 Januari 2021.
- Putri, M. A., 2012, Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. (Online).
- Sugiyono, 2013, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, 2006, *Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Bandung: Salemba Empat.

Sutrisno Edy, 2010, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahropi, Ishak, 2016, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru. Pekanbaru: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3 No. 2 hal 1-12

Tewal, B., 2010, Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,. ISSN 1693-5241 8 (2) Mei. <http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengaruh-strategi-bersaing-dan-inovasi.html>. Diakses tanggal 20 Desember 2020. Hal 464-470.

Bulgis *) adalah alumni FEB Unisma

Abd. Qodir Djaelani **) adalah dosen tetap FEB Unisma

Khalikussabir*)** adalah dosen tetap FEB Unisma