

Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara

Nyoman Resa Adhika⁽¹⁾
Putu Pradiva Putra Salain⁽²⁾
Ni Made Dwi Puspitawati⁽³⁾
Putu Agus Eka Rismawan⁽⁴⁾
I Gede Rihayana⁽⁵⁾
I Made Risma M Arsha⁽⁶⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

⁽⁶⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email : igederihayana@unmas.ac.id

Diterima: 16 Desember 2021	Direvisi: 7 Pebruari 2022	Disetujui: 3 Maret 2022
----------------------------	---------------------------	-------------------------

ABSTRACT

Maximum cooperative management has an impact on cooperative performance that is getting better and healthier. Management of human resources in cooperatives is a way to improve cooperative performance. From the development of cooperatives and the results of interviews with cooperative employees about creativity that tends to be low, job satisfaction is lacking and employee performance is low, it will be very important and it is necessary to do research. Research respondents totaled 60 people, with a sampling technique that is non-probability sampling and analyzed using Smart PLS. The results and discussion of the data in this study indicate that the performance of employees at cooperative institutions in the North Denpasar sub-district is strongly influenced by the level of creativity and the role of employee job satisfaction itself. From these results, it is suggested that cooperative institutions in developing their businesses should be based on the value of creativity in providing services to the community, considering that cooperative institutions currently have almost the same service concept so that they need to be supported by a dimension of creativity that provides innovation value in competition.

Keywords: *Creativity, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Pengelolaan koperasi yang maksimal berdampak pada kinerja koperasi yang semakin baik dan sehat. Pengelolaan sumber daya manusia di koperasi merupakan sebuah cara untuk meningkatkan kinerja koperasi. Dari perkembangan koperasi dan hasil wawancara dengan pegawai koperasi tentang kreativitas yang cenderung rendah, kepuasan kerja yang kurang dan kinerja pegawai yang rendah, maka akan sangat penting dan dirasa perlu untuk dilakukan suatu penelitian. Responden penelitian berjumlah 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling dan dianalisis menggunakan Smart PLS. Hasil dan pembahasan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada lembaga koperasi di kecamatan Denpasar Utara sangat dipengaruhi oleh tingkat kreativitas dan peran kepuasan kerja pegawai itu sendiri. dari hasil tersebut, disarankan kepada lembaga koperasi dalam mengembangkan usahanya harus dilandasi oleh nilai kreativitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengingat lembaga koperasi saat ini memiliki konsep pelayanan yang hampir sama sehingga perlu didukung oleh suatu dimensi kreativitas yang memberikan nilai inovasi dalam persaingan

Kata kunci: *kreativitas, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan koperasi dalam dua tahun belakangan ini semakin menunjukkan kearah kemajuan, hal ini dikarenakan semakin banyaknya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang tumbuh dan berkembang, menjadikan mereka bersaing dalam memperoleh konsumen dan keuntungan untuk bertahan hidup dan berkelanjutan dalam usahanya (Hasanah & Hanifah, 2020). Di dalam pengembangannya unsur sumber daya manusia menjadi hal penting di dalam membantu mengembangkan kinerja koperasi tersebut. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi dan berperan aktif dalam setiap kegiatan perencanaan, pelaku dan penentu dalam berjalannya sebuah organisasi (Ratnawati, 2015). Koperasi mempunyai keunikan yang berbeda dengan perusahaan. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang ikut membangun tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Koperasi memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien sebagai badan usaha yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia, hal ini ditujukan agar tujuan koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan kemakmuran masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dapat terwujud (PS, 2014).

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan sumber daya andal yang mampu mencari strategi yang tepat dan unik guna memenangkan persaingan. Seperti diketahui, dalam organisasi terdapat salah satu unsur, yaitu karyawan yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi demi pencapaian misi yang maksimal. Demikian vitalnya karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik, maka karyawan tersebut haruslah memiliki kreativitas, inovatif, dan produktif. Karyawan yang kreatif dapat menciptakan gagasan-gagasan cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Karyawan kreatif mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah kondisi kearah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan.

Di satu sisi kreativitas juga sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Ini dapat dilihat ketika subyek dengan kemampuan kreativitas yang tergolong biasa atau rata-rata dalam segi kuantitas dan kualitas dan subyek dengan kemampuan kreativitas yang cukup tinggi dalam menghasilkan ide secara kuantitas, memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi, sedangkan subyek dengan kemampuan kreativitas yang cukup tinggi dalam menghasilkan ide yang unik (kualitas), tetapi secara kuantitas rendah, memiliki tingkat kepuasan kerja yang agak rendah. hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa ide atau gagasan yang dihasilkan memiliki

manfaat atau kegunaan yang dapat diterima maka akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut dan menjadi pendorong untuk selanjutnya bekerja secara optimal, berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi dengan menyumbangkan ide-ide atau pemikirannya yang kreatif.

Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari mereka. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008). Sehingga secara keseluruhan ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka maka tingkat kinerja yang dimiliki menjadi semakin baik.

Dinas koperasi dan UKM Provinsi Bali, merilis jumlah koperasi pada tahun 2020 mencapai total 5.119 unit, dengan rincian 4.090 koperasi aktif dan 1.029 koperasi tidak aktif (Diskopukmbaliprov, 2020). Hal itu menunjukkan bahwa pengelolaan koperasi belum dilakukan secara maksimal. Pengelolaan koperasi yang maksimal akan berdampak pada kinerja koperasi yang semakin membaik dan semakin sehat. Pengelolaan sumber daya manusia didalam koperasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja koperasi. Sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak semua komponen yang ada di dalam organisasi tersebut dan menjadi ujung tombak dari pengelolaan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada koperasi yang berada pada wilayah Denpasar Utara, dimana melihat dari data perkembangan koperasi serta hasil wawancara pada karyawan koperasi terhadap kreativitas yang cenderung rendah, kurangnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang masih rendah, maka dengan demikian, akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini, bagaimana meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen koperasi.

Menurut Hughes *et al.* (2018) kreativitas merupakan sesuatu yang menyangkut proses kognitif dan perilaku yang ketika diterapkan mencoba menghasilkan gagasan baru yang berguna untuk pengembangan usaha (Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2012). Kreativitas dapat dijelaskan sebagai pengenalan teknik baru oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi

untuk mencapai potensi maksimal tenaga kerja manusia yang akan menghasilkan pencapaian tujuan secara efektif (Siddiqi & Qureshi, 2016). Karyawan dengan kepribadian proaktif adalah orang yang paling dikagumi untuk membuat perubahan yang konstruktif (Zhou & Shalley, 2003) Secara garis besar kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Penentuan kriteria kreativitas menyangkut 2 dimensi, yaitu (1) Dimensi proses, merupakan segala produk yang dihasilkan dari proses yang dianggap sebagai produk kreatif. Kriteria produk yang dianggap sebagai produk kreatif menunjuk pada hasil perbuatan, kinerja, atau karya seseorang dalam bentuk barang atau gagasan, (2) Dimensi person, sering dikatakan sebagai kepribadian kreatif, yang meliputi dimensi kognitif (bakat) dan dimensi non-kognitif (minat, sikap, dan kualitas tempramental). Dapat disimpulkan bahwa orang-orang kreatif memiliki ciri-ciri kepribadian yang signifikan dan berbeda dari orang-orang yang kurang kreatif.

Kreitner & Kinichi (2007) dan Wibowo (2007) menyatakan bahwa terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja di antaranya (1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, (2) *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, (3) *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan model ini adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting, (4) *Equity* (keadilan). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja, (5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan sifat pribadi dan faktor genetik.

Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2016) yang memiliki berkontribusi pada tujuan organisasi (Colquitt *et al.* (2011). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi 2 hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja kurang baik tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Kinerja pegawai merupakan factor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja pegawai yang baik suatu organisasi dapat

mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Setiyoningsih, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2019) menyatakan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yusrita & Sundari (2018), Indrajita, dkk. (2021) serta Kurniawan & Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi di kecamatan Denpasar Utara

Penelitian yang dilakukan oleh Juwono & Wangsadinata (2010) menyatakan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusrita & Sundari (2018) dan Eschleman *et al.* (2014) dimana di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kreativitas terhadap kepuasan kerja.

H2. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi di kecamatan Denpasar Utara

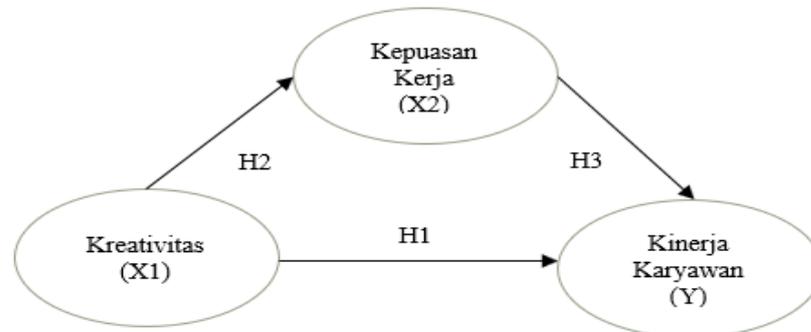
Penelitian yang dilakukan Ali (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rosita & Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi di kecamatan Denpasar Utara

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian utama untuk menjelaskan keterkaitan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada 9 koperasi simpan pinjam yang berkategori aktif di Denpasar Utara dengan jumlah populasi 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana jika jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sampel penelitian (Suryani dan Hendryadi, 2015:203). Untuk mendeskripsikan penilaian responden pada masing-masing instrumen penelitian dilakukan penggolongan jawaban responden ke dalam 5 (lima) skala pengukuran melalui formulasi interval range. Dimana jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert (1-5). Skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif

bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian dan Teknik analisis inferensial digunakan untuk menguji model empiris dan hipotesis menggunakan model persamaan struktural berbasis variance atau disebut *Partial Least Square* (PLS) (Ulum, Ghozali, & Chariri, 2008).



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Kreativitas (X1)			0,873	Reliabel
X1.1	0.953	Valid		
X1.2	0.952	Valid		
Kepuasan Kerja (Y₁)			0,952	Reliabel
Y1.1	0.895	Valid		
Y1.2	0.881	Valid		
Y1.3	0.915	Valid		
Y1.4	0.903	Valid		
Y1.5	0.876	Valid		
Kinerja Karyawan (Y₂)			0,933	Reliabel
Y2.1	0.917	Valid		
Y2.2	0.885	Valid		
Y2.3	0.931	Valid		
Y2.4	0.926	Valid		

Sumber: Data Diolah, 2022

Dilihat pada tabel 1 dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel kreativitas (X₁), kepuasan kerja (Y₁) dan kinerja karyawan (Y₂) dapat dikatakan valid dan reliabel jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 serta *cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Model struktural *Goodness of Fit* untuk inner model dihitung menggunakan nilai *predictiverelevance* (Q²). Nilai R² masing-masing variabel endogen ditunjukkan pada Tabel. 2.

Tabel 2. Variabel endogen R²

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja (Y1)	0,215
Kinerja Karyawan (Y2)	0,523

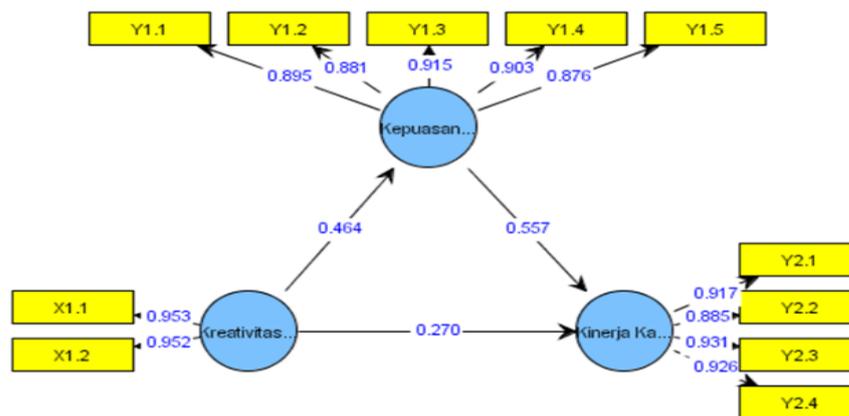
Sumber: Data Diolah, 2022

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,215)(1 - 0,523)$$

$$Q^2 = 0,626$$

Hasil uji variabel endogen menunjukkan bahwa nilai Q² adalah 0,626 yang mengartikan bahwa 62,6% variasi pada variabel kinerja karyawan dijelaskan dengan variabel-variabel yang digunakan, sedangkan 37,4% lainnya dijelaskan oleh faktor diluar model penelitian. Dengan demikian model dikatakan layak dan memiliki prediktif relevan.



Gambar 2. Hasil Output PLS

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa terdapat 3 jalur analisis yang menghubungkan langsung antar variabel penelitian, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 (tiga) jalur hubungan antar variabel signifikan. Berkaitan dengan pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat disajikan pada gambar berikut.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Uji jalur antar Variabel	koefisien jalur	t- Statistics	Keterangan
Kreativitas (X ₁) → Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,464	2,703	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y ₁) → Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,557	2,945	Signifikan
Kreativitas (X ₁) → Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,270	0,315	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil pengujian dari hipotesis 1 dapat dilihat bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dapat dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,464 dan t-statistik

2.703 > 1,96. Hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa kreativitas yang dilakukan karyawan dalam menciptakan suatu produk kreatif memiliki suatu pencapaian nilai, dimana hal ini merupakan persepsi karyawan untuk pemenuhan nilai kerja, yang memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan dalam menciptakan suatu pelayanan maka hal ini akan memberikan nilai terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soori & Ferasat (2016) dan Kurniawan & Nugroho (2021) yang menyatakan hal yang sama mengenai kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian dari hipotesis 2 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,557 dan t-statistik 2,945 > 1,96. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pencapaian nilai (value attainment) dimana hal ini merupakan persepsi karyawan untuk pemenuhan nilai kerja dalam mencapai kepuasan kerja sebagai sebuah hal yang memberikan dampak positif pada Kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi & Utomo (2011) dan Sudyanto (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian dari hipotesis 3 dapat dilihat bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,270 dan t-statistik 0,315 > 1,96. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dimensi proses dalam kreativitas karyawan sangat diperlukan untuk menciptakan suatu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan yang didasari oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Hasil ini senada dengan hasil penelitian dari Dama & Ogi (2018), Juwono & Wangsadinata (2010) serta Sedyowidodo & Susanto (2013) yang menyatakan bahwa Kreativitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Simpulan

Hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan koperasi di kecamatan Denpasar Utara sangat dipengaruhi oleh tingkat kreativitas serta peran kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini berarti pencapaian kinerja karyawan yang maksimal harus didasari oleh kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide ataupun gagasan yang diimplementasikan dalam suatu strategi kerja dalam menghadapi perubahan kondisi di lapangan serta pencapaian kinerja yang didasari atas tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Berdasarkan kesimpulan ini, disarankan pada lembaga koperasi dalam mengembangkan usahanya harus didasari atas nilai kreativitas dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat, mengingat lembaga koperasi saat ini memiliki konsep pelayanan yang hampir sama sehingga perlu di dukung oleh dimensi kreativitas yang memberikan nilai inovasi dalam persaingan.

Daftar Pustaka

- Ali, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma (JP)*, 2(3), 406–417.
- 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). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (47).
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place, Second Edition*.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Diskopukmbaliprov. (2020). *No Title*.
- Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G., & Barelka, A. (2014). Benefiting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences, and performance-related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579–598.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra . *E-Proceeding of Management*, (2).
- Hasanah, H., & Hanifah, A. (2020). Implementasi Model Pengembangan Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam (KSP). *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*, 29(5).
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Juwono, O., & Wangsadinata, Y. (2010). Kreativitas, Gaya Kepimpinan dan Kompetensi dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan. *The Winners*, 11(1).
- Kreitner & Kinichi. (2007). *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Holl, Boston.
- Kurniawan, J. C., & Nugroho, Y, A, B. (2021). Pengaruh Employee Creativity Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan XYZ Hospitality Kota Bandung. *Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Mangkunegara A.A., & A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2012). Creative leaders promote creative organizations. *International Journal of Manpower*, 33(4).
- PS, J. V. (2014). Studi tentang Manajemen Pengelolaan Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 2(2).
- Ratnawati, E, S. (2015). Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Wanita (Penilaian Kinerja Kopwan Berdasarkan Aspek Organisasi). In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*,

- 5(ISSN : 2461-0593).
- Sedyowidodo, U., & Susanto, T. (2013). Analisis Pengaruh Pemikiran Kreatif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja SDM Dengan Metode SEM. *Jurnal Manajemen*, 17(3).
- Setiawan, I., A., & Ghozali, I. (2006). Akuntansi keperilakuan konsep dan kajian empiris perilaku akuntan. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Siddiqi, H., & Qureshi, M. (2016). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. *Research issues in social sciences* (Vol. 1).
- Soori, Z., & Ferasat, H. (2016). The relationship between creativity and job performance khorramabad municipal departments. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(192198), 66–77.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Suardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1).
- Ulum, I., Ghozali, I., & Chariri, A. (2008). Intellectual capital dan kinerja keuangan perusahaan; Suatu analisis dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta*. PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yusrita., & Sundari, W. (2018). Kreativitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Dan Manajemen Bisnis*, 4(2).
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research On Employee Creativity: A Critical Review And Directions For Future Reserach. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22.