

**PENGARUH INOVASI TERHADAP DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO**

*THE INFLUENCE OF INNOVATION AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO*

Oleh:
Jihanti Dama¹
Imelda W.J. Ogi²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Jihantid@yahoo.com

²Ogi_imelda@unsrat.ac.id

Abstrak : Semua Bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Selain bank swasta, bank pemerintah juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Inovasi Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi yang ada berjumlah 66 orang. Maka dari itu untuk menentukan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 60 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado, Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado dan Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado.

Kata Kunci: *inovasi, kreativitas, kinerja karyawan*

Abstract : All Banks are in need of management in relation to efforts to achieve certain goals for the bank. In addition to private banks, state banks also need good management in order to provide services to the public or the public. The success or failure of an organization in achieving its goals depends on the individual's own success in performing their duties. Performance is the result of work in quality and quantity achieved by a person in performing their duties in accordance with the responsibilities given. The purpose of this study is to determine the effect of Innovation and Creativity Against Employee Performance Bank Mandiri. The type of research in this study is associative research that is the measurement between two or more variables. The existing population has 66 people. Therefore to determine the sample by using census samples that is 60 people. Data analysis used in this research is double linear regression. The results showed Innovation and Creativity simultaneously significant to Employee Performance At PT Bank Mandiri Kanwil Manado, Innovation partially significant to Employee Performance At PT Bank Mandiri Kanwil Manado and Creativity partially significant to Employee Performance PT Bank Mandiri Kanwil Manado.

Keywords: *innovation, creativity, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semua Bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Selain bank swasta, bank pemerintah juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain inovasi dan kreatifitas.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang (Handoko 2001:4). Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya. Ide-ide kreatif yang kemudian diproses melalui beberapa tahapan sehingga menghasilkan produk atau jasa atau model bisnis disebut inovasi. Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Inovasi Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri*

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah :

1. Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.
2. Kreatifitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.
3. Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Prawirosentono (2008 : 2) menjelaskan kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah "*performace*" yaitu hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Inovasi

Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Suryani (2008:304), Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.

Kreatifitas

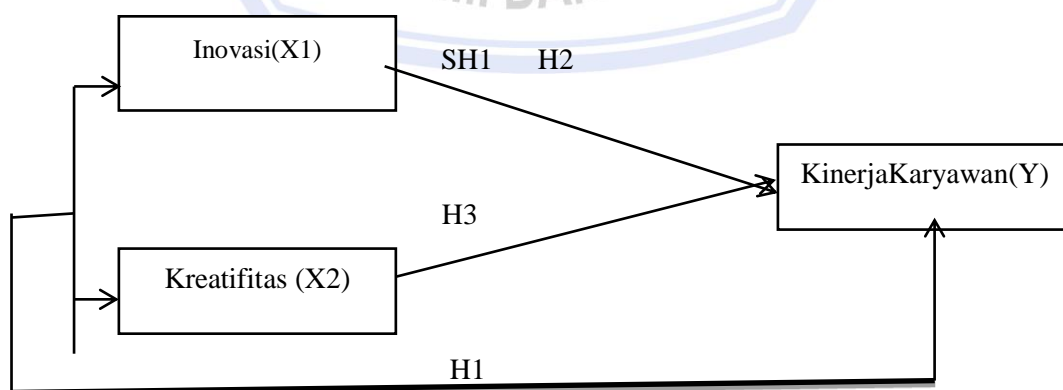
Menurut Munandar (2012: 31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Penelitian Terdahulu

Kumaat (2016) Kemajuan teknologi yang semakin canggih serta munculnya organisasi-organisasi baru menjadikan persaingan menjadi semakin mengglobal. Persaingan tersebut membuat organisasi termasuk instansi pemerintahan berpikir bagaimana cara untuk dapat bertahan dalam kondisi lingkungan yang berubah. Suksesnya suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan dan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut seperti faktor Pendidikan, Pelatihan dan Inovasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dengan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi diambil sebagai responden. Metode penelitian menggunakan asosiatif dengan teknik analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado (BPPKP) baik secara simultan maupun parsial.

Masambe (2015), Era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat. Mengingat pentingnya hal tersebut maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado baik secara simultan maupun parsial. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 37 karyawan dan sampel berjumlah 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara simultan. Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan inovasi pemimpin berpengaruh baik dan positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Inovasi dan Kreatifitas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.

H2: Inovasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.

H3 : Kreatifitas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2011).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mandiri Kanwil Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu 4 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisme yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado yang berjumlah 149 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:116). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dimana seluruh populasi dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut pengambilan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer. Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung, observasi/pengamatan dan interview.

Metode Analisis**Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012:445). Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Mustafa, 2009:45).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

- a. Uji Multikolinieritas
Uji ini adalah melihat agar terhindar dari gejala multikolinieritas
- b. Uji Normalitas
Uji ini bertujuan untuk melihat apakah penelitian ini terdistribusi dengan normal.
- c. Uji Heterokedastisitas
Uji ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji f dan Uji t

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:258). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (Priyatno 2011:258).

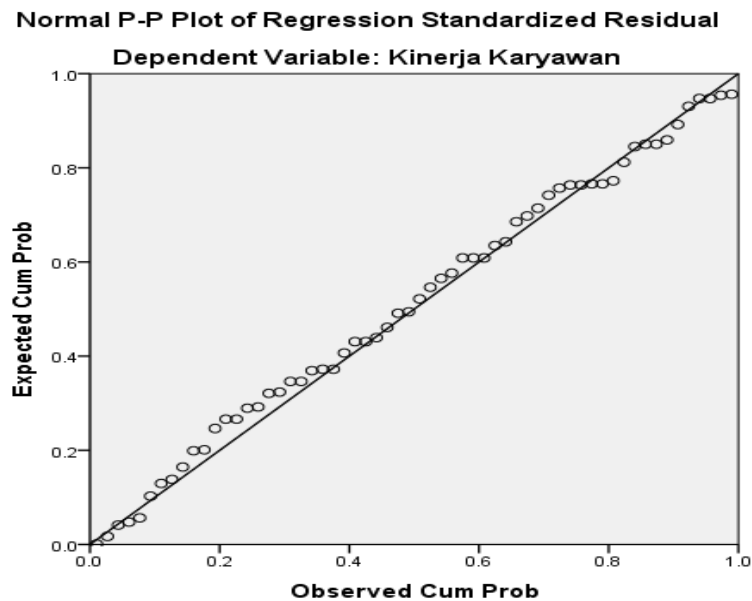
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1.Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Inovasi (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,714	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,006	Valid		Reliabel
Kreatifitas(X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,746	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,745	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,017	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

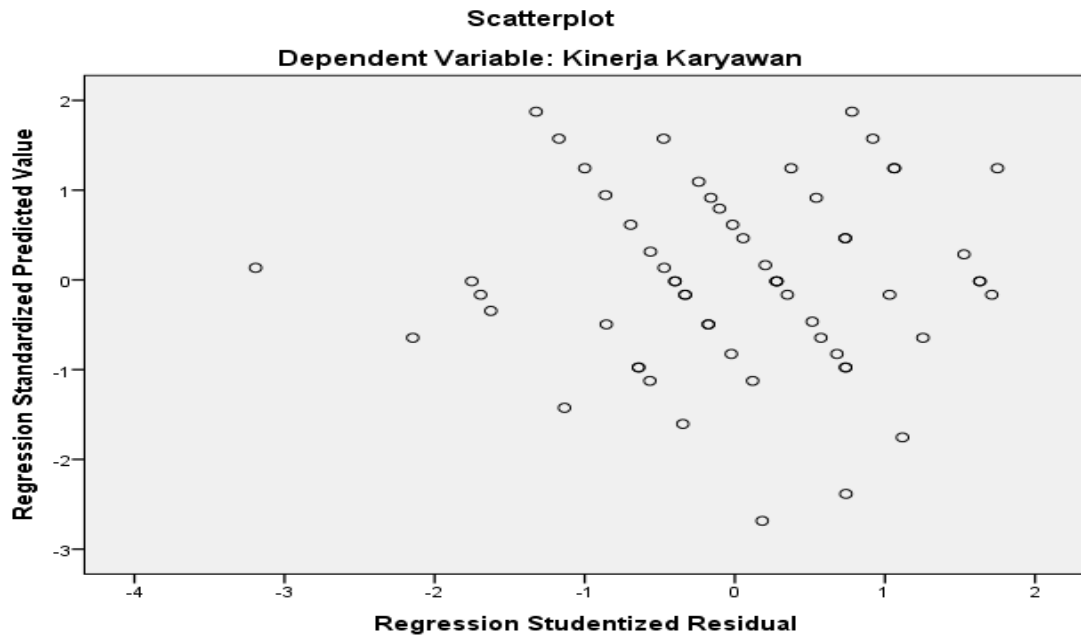
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Inovasi	.891	1.122
Kreatifitas	.891	1.122

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Inovasi (X_1) dan Kreatifitas (X_2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Uji heteroskedastisitas***Sumber: Hasil Olahan Data, 2017*

Gambar 3 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.838	2.715
Inovasi	-.330	.143
Kreatifitas	.433	.131

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Persamaan regresi $Y = 14,838 - 0,330 X_1 + 0,433 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Inovasi (X_1) dan Kreatifitas(X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 14,838 memberikan pengertian bahwa jika Inovasi (X_1) dan Kreatifitas(X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan(Y) sebesar 14,838 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Inovasi (X_1) sebesar - 0,330 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Inovasi (X_1)

bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kreativitas (X_3) sebesar 0.433 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kreativitas (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.433 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4 Uji F(Simultan)

ANOVA ^a	
F	Sig.
6.270	.003 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Inovasi (X_1) dan Kreativitas(X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t (Secara parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.465	.000
	Inovasi	-2.306	.025
	Kreatifitas	3.298	.002

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Inovasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kreativitas (X_2) signifikansi p-value = $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kreativitas (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Pembahasan

Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Hipotesis H_1 menunjukkan bahwa variable inovasi dan kreativitas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado.

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu inovasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk.Manado.

Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_3 menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kreativitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan . dapat diartikan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BankMandiri Kanwil Manado
- 2 Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado.
- 3 Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Inovasi dan Kreatifitas memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado, maka PT Bank Mandiri Kanwil Manado harus memperhatikan faktor Inovasi dan Kreatifitas.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Inovasi, Kreatifitas dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Inovasi dan Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Halim, Bob Mustafa. (2009). *Pengukuran Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat*.

Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 Nomor 4.

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta

Kumaat. 2015. *Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial*. *Jurnal EMBA*. 331. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.331-

340. <https://media.neliti.com/.../2699>

Masambe. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma*. *Jurnal Emba*. vol.3

- Munandar, S.C. Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. RinekaCipta. Jakarta
- Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". BPFE. Yogyakarta
- Priyatno 2011. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*, Bumi Garuda, Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta. Bandung
- Suryani, Tatik, 2008. *Perilaku Konsumen: Implikasi Pada Strategi Pemasaran*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Yuda Hermawan Hamsyah dan Drs. I Made Muliatna M.kes 2015. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Service Kendaraan Di Bengkel PT. Liek Motor Mojokerto*. *Jurnal Teknik Mesin*. Volume 04 Nomer 01 Tahun 2015, 1-7. Diakses pada tgl 25 Juni 2017.

