

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI DAN KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF (STUDI KASUS DI PT. PT WIDUS LOGISTIC)

Windy Rizka Rahmadhani¹, Atika Suriyaningsih², Adrian Wijarnako³

Program Studi Manajemen, Universitas Paramadina ^{1,2}

windy.rahmadhani@students.paramadina.ac.id, atika.suriyaningsih@students.paramadina.ac.id,
adrian.wijarnako@paramadina.ac.id

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of employee training, compensation, and creativity on innovative behavior at PT Widus Logistic. The research employs a descriptive quantitative approach, with primary data collected through questionnaires completed by 80 employees. Data analysis is conducted using regression techniques and correlation tests to measure the relationship between the independent variables (training, compensation, and creativity) and the dependent variable (innovative behavior). The results indicate that individually, training, compensation, and creativity do not have a significant effect on innovative behavior. Although compensation shows a stronger correlation compared to training and creativity, the result is still insufficient to demonstrate a significant impact. This suggests that other factors may play a more critical role in influencing employees' innovative behavior. These findings suggest that PT Widus Logistic should consider a more integrated human resource management approach to foster a culture of innovation within the company. Thus, this study contributes to a better understanding of the relationship between training, compensation, creativity, and innovative behavior, which can serve as a reference for the company in designing more effective strategies.

Keywords : *Employee Training, Compensation, Creativity, Innovative Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas terhadap perilaku inovatif di PT Widus Logistic. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan data utama diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 80 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi dan uji korelasi untuk mengukur hubungan antara variabel independen (pelatihan, kompensasi, dan kreativitas) dengan variabel dependen (perilaku inovatif). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, pelatihan, kompensasi, dan kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Meskipun kompensasi memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan pelatihan dan kreativitas, hasil tersebut masih belum cukup untuk menunjukkan dampak yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menyarankan agar PT Widus Logistic mempertimbangkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih terintegrasi untuk mendukung terciptanya budaya inovasi di perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai hubungan antara pelatihan, kompensasi, kreativitas, dan perilaku inovatif, yang dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif.

Kata Kunci : *Pelatihan Karyawan, Kompensasi, Kreativitas, Perilaku Inovatif*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam perkembangan perusahaan, terutama di sektor jasa pariwisata. Dengan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal serta menjalankan tugas-tugas operasional dalam struktur organisasi. Organisasi yang efektif akan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia karena hal ini merupakan faktor utama dalam mendorong

perilaku inovatif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Parta, 2023).

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mencakup semua individu yang terlibat, mulai dari staf hingga manajemen tingkat atas. Mereka menjadi penggerak utama dalam setiap proses kerja, dan keberhasilan perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan mengembangkan potensi karyawannya. Pengembangan karyawan menjadi aspek yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas

dan produktivitas kerja. Perusahaan yang dianggap baik adalah perusahaan yang memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, perusahaan yang berorientasi pada profit harus meningkatkan efisiensi dan daya saingnya. Menurut Allail (2019), keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan tidak hanya berkontribusi melalui pekerjaan mereka, tetapi juga melalui kreativitas, bakat, motivasi, dan peran aktif

dalam perusahaan. Mereka merupakan aset utama dalam menciptakan inovasi dan mengembangkan teknologi baru. Inovasi sendiri dapat menjadi strategi untuk meningkatkan daya saing perusahaan dengan memotivasi karyawan sesuai dengan tujuan bisnis (Abunaila, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi dengan perilaku kerja inovatif menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan dalam menampilkan perilaku inovatif masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang tercantum dalam tabel 1.1.

Tabel 1 1 Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai PT Widus Logistic Tahun 2019-2023.

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Presentase masuk kerja	Presentase mangkir kerja
2019	100 orang	312 hari kerja	89%	11%
2020	103 orang	312 hari kerja	90%	10%
2021	100 orang	312 hari kerja	94%	6%
2022	105 orang	312 hari kerja	91%	9%
2023	100 orang	312 hari kerja	88%	12%

Sumber : PT Widus Logistic

Tabel berikut merangkum jumlah karyawan, tingkat kehadiran, dan ketidakhadiran di PT Widus Logistics. Pada tahun 2019, tingkat kehadiran mencapai 89%, sementara ketidakhadiran sebesar 11%. Tahun 2020 menunjukkan peningkatan kehadiran menjadi 90%, dengan penurunan ketidakhadiran menjadi 10%. Tahun 2021 mencatat peningkatan signifikan, dengan kehadiran mencapai 94% dan ketidakhadiran menurun menjadi 6%, didorong oleh peningkatan kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Namun, pada tahun 2022, kehadiran menurun menjadi 91%, sementara ketidakhadiran naik menjadi 9%, yang diduga akibat penurunan motivasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pada tahun 2023, kehadiran kembali turun menjadi 88%, dan ketidakhadiran meningkat menjadi 12%.

Wawancara dengan 15 karyawan mengungkapkan bahwa indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas belum terlaksana dengan optimal. Beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, sering absen atau tidak hadir selama jam kerja efektif, menunda pekerjaan, serta kurang memanfaatkan sumber daya perusahaan secara maksimal. PT Widus Logistics perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Evaluasi pada tahun 2023 menunjukkan bahwa perilaku inovatif masih kurang memadai, dengan faktor-faktor seperti pelatihan kerja, kompensasi, dan kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja di PT Widus Logistics belum berjalan efektif, terutama karena kurangnya penerimaan dan pemahaman terhadap materi yang diberikan. Beberapa karyawan tidak cukup memperhatikan pelatihan yang disampaikan oleh atasan mereka, sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien. Meski demikian, pelatihan yang kurang memadai justru mendorong sebagian karyawan untuk berusaha bekerja lebih baik. Namun, rasa takut akan kegagalan dalam berinovasi masih menjadi hambatan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Kompensasi yang adil dan sesuai terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, karena mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan giat. Sementara itu, kreativitas karyawan di PT Widus Logistics sering kali terbatas pada keahlian di bidang tertentu. Ketika diminta untuk bekerja di bidang yang berbeda, beberapa karyawan merasa kurang percaya diri dan lebih memilih untuk tetap berada di bidang yang sudah mereka kuasai, karena takut gagal.

Disiplin kerja juga menjadi tantangan lain di PT Widus Logistics. Masalah seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan menghambat penyelesaian tugas tepat waktu. Oleh karena itu, memperbaiki disiplin kerja karyawan menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dan memastikan kesuksesan perusahaan. Data disiplin kerja karyawan di PT Widus Logistics dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1 2 Data absensi karyawan pada PT Widus Logistics

Bulan	Total karyawan (satuan)	Total hari kerja (satuan)	Total kehadiran karyawan seharusnya (satuan)	Absensi karyawan (satuan)	Total kehadiran (hari)	Presentase ketidakhadiran karyawan (%)
-------	-------------------------	---------------------------	--	---------------------------	------------------------	--

A	B	C	D=BxC	E	F=D-E	G=E:Dx100
Januari	79	27	2133	90	2043	4,21
Februari	79	24	1896	75	1821	3,95
Maret	79	26	2054	85	1969	4,13
April	79	26	2054	86	1968	4,18
Mei	79	27	2133	81	2052	3,79
Juni	79	26	2054	87	1967	4,23
Juli	79	27	2133	91	2042	4,26
Agustus	79	27	2133	89	2044	4,17
September	79	26	2054	78	1976	3,79
Oktober	79	27	2133	84	2049	3,93
November	79	26	2054	76	1978	3,70
Desember	79	27	2133	87	2046	4,07
Rata-Rata						4,03

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT Widus Logistics mengalami fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan dengan rata-rata 4,03% per bulan, yang mencerminkan tingginya tingkat absensi pada tahun 2021. Menurut Mudiarta (Dwipayana, 2014), tingkat ketidakhadiran yang dianggap wajar adalah 2–3%, sementara tingkat absensi antara 3–10% sudah tergolong tinggi. Kondisi ini menunjukkan perlunya perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan.

Perilaku inovatif dalam organisasi berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas divisi serta manajemen dalam mencapai tujuan organisasi (Masni'atin, 2024). De Jong, Hartog, dan Janssen (dalam Sinta, 2023) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif melibatkan pencarian peluang, ide, dan pengetahuan baru yang bertujuan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Perilaku ini mencakup penciptaan, pengajuan, serta implementasi ide-ide inovatif yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau tim kerja.

Inovasi membutuhkan kreativitas, yaitu kemampuan untuk mengevaluasi dan memahami berbagai pilihan guna memperbaiki situasi tertentu. Penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara inovasi dan kreativitas, di mana karyawan berperan sebagai pemecah masalah. Untuk menghasilkan ide-ide orisinal, diperlukan pengetahuan serta rasa percaya diri (Elidemir, 2020).

Menurut Supardi (2021), inovasi dapat ditingkatkan melalui proses rekrutmen dan pelatihan yang efektif. Pelatihan merupakan upaya terstruktur untuk meningkatkan keterampilan karyawan di bidang tertentu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Selain itu, proses rekrutmen strategis bertujuan menarik karyawan berkualitas tinggi, yang berperan penting dalam menciptakan budaya inovasi di perusahaan (Elidemir, 2020). Maulana (2023) menekankan bahwa pelatihan karyawan tidak hanya bertujuan menyelesaikan tugas, tetapi juga menghasilkan ide-

ide inovatif yang dapat memperkuat budaya inovasi dalam organisasi.

Dukungan organisasi melalui kebijakan kompensasi yang efektif juga berperan penting dalam memotivasi karyawan dan mendorong kreativitas. Insentif seperti bonus untuk inovasi dapat membantu mempertahankan budaya inovasi dalam perusahaan (Fu, 2022). Penelitian Fu (2022) mengenai dampak kesenjangan kompensasi di industri farmasi Tiongkok menunjukkan adanya hubungan nonlinier berbentuk U terbalik antara kesenjangan kompensasi dan inovasi. Kesenjangan kompensasi optimal ditemukan antara eksekutif dan karyawan, dengan efek yang lebih signifikan di perusahaan besar dan wilayah pemasaran rendah.

Penelitian serupa oleh Aziz (2022) di sektor pemerintahan di Putrajaya menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh penghargaan, berbagi pengetahuan, serta pelatihan dan pengembangan yang didukung oleh manajemen. Selain itu, Ramadhany (2020) menemukan bahwa meskipun pelatihan tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2019), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, organisasi berisiko kehilangan karyawan berbakat, yang pada akhirnya akan menyulitkan proses rekrutmen (Novianti, 2020).

Penelitian Fu (2022) di industri farmasi menekankan pentingnya mekanisme insentif yang tepat untuk mendorong inovasi, sementara Lakoy (2015) menyoroti bahwa kreativitas merupakan investasi penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kasmur et al. (2021) mendefinisikan kreativitas sebagai proses menciptakan atau menyempurnakan sesuatu yang baru dalam berbagai aktivitas manusia.

Nurfadilah (2021) menemukan bahwa kreativitas dan perilaku inovatif secara signifikan meningkatkan kinerja pengrajin di Galeri Belva Batik Tulis Madura. Penelitian Jesila (2020) di SMA Negeri 16 Malinau menunjukkan bahwa kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, kreativitas guru, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang kreatif dan inovatif, yang mampu bekerja keras dan memiliki disiplin tinggi. Kreativitas bukanlah sesuatu yang muncul secara tiba-tiba, melainkan hasil dari persiapan matang dan disiplin mental. Karya-karya besar sering kali dihasilkan melalui kerja keras dan latihan yang konsisten. Oleh karena itu, motivasi—baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan eksternal perusahaan—memegang peranan penting dalam mendorong terciptanya kreativitas dan inovasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas terhadap perilaku inovatif di PT Widus Logistics. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut, jika digabungkan, dapat memengaruhi kinerja individu maupun inovasi perusahaan secara keseluruhan. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana pelatihan, kompensasi, dan kreativitas berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan di PT Widus Logistics. Penelitian ini juga berupaya memahami bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam mempertahankan perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan, khususnya sebagai acuan untuk mengoptimalkan pelatihan, sistem kompensasi, dan pengembangan kreativitas karyawan, serta memberikan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia di Universitas Paramadina.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk membandingkan teori dengan praktik nyata di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan studi serupa. Informasi yang dihasilkan diharapkan dapat memperkaya literatur yang membahas pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kreativitas terhadap perilaku inovatif, khususnya di PT Widus Logistics.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi PT Widus Logistics dan perusahaan lain yang ingin meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia mereka guna menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kompetitif.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan proses yang dirancang untuk membantu individu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif. Menurut Rachmawati (2018), pelatihan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mempelajari pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan, serta memperbaiki sikap kerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hartono (2020) menambahkan bahwa pelatihan adalah pendekatan strategis untuk pengembangan keterampilan guna memastikan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Meidita (2019) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya yang bertujuan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar selaras dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Sementara itu, Subroto (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah aktivitas penting yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kerja karyawan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Noe (2020), pelatihan merupakan strategi yang dirancang untuk membantu karyawan menguasai kompetensi, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta menerapkannya dalam tugas sehari-hari. Jackson (2018) juga menekankan bahwa tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan dalam peran mereka saat ini maupun di masa depan.

Priansa (2019) dan Kasmir (2019) mendefinisikan pelatihan sebagai proses yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan pemahaman, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas di perusahaan.

Mangkunegara (2019:45) menyatakan bahwa pelatihan kerja berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif. Beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan meliputi perbedaan individu, relevansi dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, pemilihan peserta yang tepat, dan metode pelatihan yang digunakan.

1. **Perbedaan Individu:**
Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi masing-masing.
2. **Analisis Jabatan**
Pelatihan harus selaras dengan kebutuhan jabatan untuk memastikan keterampilan yang dilatih relevan dengan tugas yang akan dijalankan.
3. **Motivasi**
Motivasi yang positif akan meningkatkan efektivitas pelatihan, sementara motivasi yang rendah dapat menghambat hasil yang diharapkan.
4. **Partisipasi Aktif**
Keterlibatan aktif karyawan dalam pelatihan memungkinkan mereka memahami materi dengan lebih baik dan mampu menerapkannya di tempat kerja.
5. **Pemilihan Peserta**
Menentukan karyawan yang tepat untuk mengikuti pelatihan sangat penting untuk memastikan program tersebut memberikan hasil maksimal.
6. **Metode Pelatihan**
Pemilihan metode yang sesuai dapat berdampak positif terhadap hasil pelatihan, sementara metode yang kurang efektif akan menghasilkan dampak yang minimal.

Menurut Ilmiah (2021), indikator utama dalam pelatihan karyawan mencakup instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Mangkunegara (2015) dalam penelitian Syabana (2019) juga mengidentifikasi empat indikator utama pelatihan kerja, yaitu jenis pelatihan, tujuan yang ingin dicapai, materi yang disampaikan, dan metode yang digunakan. Indikator-indikator ini penting untuk memastikan pelatihan berjalan efektif dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan secara optimal.

H1: Terdapat Pengaruh Signifikan antara Pelatihan Karyawan terhadap Perilaku Inovatif Kompensasi

Menurut Pertiwi (2023), kompensasi merupakan pengeluaran perusahaan yang bertujuan memberikan imbalan atas kinerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Hasibuan (2020:118) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang diterima karyawan sebagai balasan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Candra dan Rahmat (2022) menggambarkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada individu dalam hubungan kerjanya dengan organisasi. Pendapat Tulus yang dikutip dalam buku Chandra & Rahmat (2022) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan finansial yang pantas diterima karyawan atas

prestasi mereka dalam mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kompensasi dapat disimpulkan sebagai pengeluaran perusahaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam bentuk sumber daya dan kompetensi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini merupakan bagian dari hubungan kerja yang berfungsi sebagai sistem penghargaan untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi (Aswaruddin, 2023):

1. **Pasar Tenaga Kerja (The Labor Market)**
Pasar tenaga kerja tidak sepenuhnya diatur oleh permintaan dan penawaran. Tingkat kesempatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan upah, sementara kondisi resesi dapat menurunkan upah dan membatasi tenaga kerja terampil.
2. **Kondisi Ekonomi (The Economy)**
Kondisi ekonomi, khususnya daya saing pasar, memengaruhi kemampuan perusahaan untuk memberikan upah tinggi. Semakin tinggi daya saing, semakin terbatas kemampuan perusahaan untuk membayar upah tinggi.
3. **Peran Pemerintah (The Government)**
Pemerintah memengaruhi kompensasi melalui regulasi seperti penetapan upah minimum, yang bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja.
4. **Serikat Pekerja (Unions)**
Serikat pekerja memiliki pengaruh besar terhadap kebijakan gaji, tunjangan, dan kondisi kerja. Serikat yang kuat sering kali mampu mendorong tingkat upah yang lebih tinggi dan memperbaiki kondisi kerja.
5. **Anggaran Tenaga Kerja (The Labor Budget)**
Anggaran tenaga kerja merupakan rencana keuangan yang mengatur besaran kompensasi tahunan untuk setiap unit kerja dalam organisasi.
6. **Pembuat Keputusan Kompensasi (Who Makes Compensation Decision)**
Pembuat keputusan terkait kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kebijakan gaji, tunjangan, dan sistem penghargaan dalam organisasi. Keputusan ini melibatkan pertimbangan anggaran, bentuk kompensasi, dan kebijakan perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Thalibana (2022), indikator kompensasi meliputi:

- **Gaji:** Pembayaran tetap yang diberikan secara bulanan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan.

- **Upah:** Pembayaran berdasarkan jumlah jam kerja.
- **Insentif:** Penghargaan finansial untuk kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan.
- **Tunjangan:** Imbalan tambahan yang diberikan dalam bentuk non-upah, seperti asuransi atau cuti berbayar.
- **Fasilitas:** Bentuk kompensasi nonfinansial, seperti kendaraan perusahaan, ruang kerja nyaman, atau fasilitas kesehatan.

Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

H2: Terdapat Pengaruh Signifikan antara Kompensasi terhadap Perilaku Inovatif Kreativitas Karyawan

Kreativitas memainkan peran penting dalam organisasi modern karena berkontribusi pada pengembangan perusahaan dan melibatkan proses pemikiran kreatif untuk memecahkan masalah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2016), kreativitas adalah kemampuan menciptakan ide-ide baru yang inovatif. Kata *creativity* merujuk pada kekuatan kreatif untuk menghasilkan perspektif baru dari informasi atau data yang ada, membuka peluang baru bagi organisasi.

Jr (2023) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan menghasilkan ide-ide baru melalui kombinasi pengalaman sebelumnya. Penelitian Yahyaa (2021) mengidentifikasi kreativitas sebagai proses mental yang melibatkan imajinasi, fleksibilitas, estetika, integrasi, dan efektivitas dalam menciptakan produk atau solusi. Sementara itu, Astuti (2019) mendeskripsikan kreativitas sebagai kemampuan konseptual yang dipengaruhi oleh minat dan kinerja individu, yang kemudian membentuk hasil akhir berupa inovasi.

Menurut Indrajita (2021), kreativitas adalah proses mental yang menghasilkan solusi atau produk yang inovatif, fleksibel, estetis, dan terintegrasi untuk menyelesaikan masalah dalam berbagai bidang. Hughes (2018) menambahkan bahwa kreativitas juga mencakup kemampuan menghasilkan ide-ide inovatif untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang kreatif perlu memiliki ketahanan emosional dan kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian (Wang, 2021).

Ngo (2020) menyatakan bahwa kreativitas karyawan berfokus pada inovasi yang bertujuan meningkatkan proses, layanan, produk, atau metode kerja, yang secara langsung berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang inovatif cenderung fleksibel dan mampu beradaptasi dengan baik di berbagai situasi.

Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal mencakup

dukungan dari rekan kerja dan kompensasi yang diterima, sedangkan faktor internal melibatkan kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan jenis pekerjaannya. Ketidakesesuaian antara karakter individu dan tuntutan pekerjaan dapat menghambat kreativitas mereka (Yentisna, 2014).

Indikator Kreativitas Karyawan

Menurut Ngo (2020), indikator kreativitas karyawan meliputi:

1. **Kelancaran (Fluency)**
Menggambarkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan beragam respons, baik verbal maupun non-verbal, terhadap suatu permasalahan.
2. **Fleksibilitas (Flexibility)**
Mengacu pada kemampuan karyawan untuk menerapkan berbagai metode pemecahan masalah, mengelompokkan ide, dan melihat situasi dari perspektif yang berbeda.
3. **Orisinalitas (Originality)**
Merupakan keunikan dalam cara berpikir, bertindak, atau menyelesaikan masalah, yang membedakan satu individu dari yang lain.
4. **Elaborasi (Elaboration)**
Proses penyempurnaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide kreatif dalam konteks yang lebih luas.
5. **Transformasi (Transformation)**
Mengacu pada kemampuan untuk mengubah ide menjadi solusi konkret yang meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kreativitas yang tinggi dalam organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan inovasi yang mendorong daya saing perusahaan di pasar yang dinamis.

H3: Terdapat Pengaruh Signifikan antara Kreativitas Karyawan terhadap Perilaku Inovatif

Hadi (2020) menekankan pentingnya perilaku kerja inovatif dan dukungan manajemen dalam menciptakan keunggulan kompetitif, dengan cara memotivasi karyawan untuk mengimplementasikan ide, produk, proses, dan strategi baru.

Perilaku inovatif merujuk pada perubahan sosial yang mendorong sikap kreatif dan pemikiran kritis, dengan tujuan untuk mengubah lingkungan kerja dan beradaptasi dengan situasi baru (Astuti, 2019). Menurut Anugrahini et al. (2022), perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang menghasilkan ide baru, kemudian menerapkannya dalam organisasi atau perusahaan, dan menghasilkan manfaat.

Perilaku kerja inovatif melibatkan penggunaan pengetahuan dan pengalaman individu untuk menciptakan hal-hal baru dalam pekerjaan mereka (Astrama et al., 2021). Ini melibatkan proses berulang untuk mengeksplorasi berbagai

kemungkinan dan menciptakan konsep-konsep baru yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi karyawan (Gkontelos, 2022).

Perilaku inovatif juga mencakup individu yang menciptakan dan menerapkan ide atau konsep baru, yang didorong oleh faktor-faktor yang mendukung keberhasilan penerapan ide tersebut. Menurut Rosyiana (2020), faktor-faktor yang berkontribusi pada keberhasilan perilaku inovatif adalah:

1. **Iklim dan Visi:** Menyediakan visi yang jelas dan mendukung terciptanya suasana inovatif.
2. **Orientasi Pasar:** Menyelaraskan strategi perusahaan dengan kondisi pasar yang ada.
3. **Organisasi yang Sederhana:** Menjaga struktur organisasi yang datar dan kecil, dengan sedikit tim proyek untuk meningkatkan efektivitas.
4. **Proses Belajar Interaktif:** Membuat proses belajar yang lebih dinamis dan terbuka.

Dari indikator-indikator ini, dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kerja inovatif dapat diukur dengan empat tahap: 1) Pengenalan Masalah, 2) Generasi Ide, 3) Promosi Ide, dan 4) Realisasi Ide (Peñalver et al., 2018).

Anabelle (2023) mengidentifikasi empat indikator perilaku inovatif dalam pekerjaan, yaitu: (1) Eksplorasi Ide, (2) Generasi Ide, (3)

Memperjuangkan Gagasan, dan (4) Implementasi Ide.

Menurut Notosudjono (2022), indikator perilaku inovatif kerja meliputi: (1) Peluang, (2) Generasi Ide, (3) Promosi Ide, (4) Realisasi Ide, dan (5) Refleksi. Widiarti Sudjud (2022) juga menyebutkan indikator berikut: (1) Eksplorasi Gagasan Baru, (2) Pengembangan Gagasan Baru, (3) Promosi Gagasan Baru, (4) Penerapan Hasil Pengembangan Ide, dan (5) Perubahan yang Menguntungkan Organisasi.

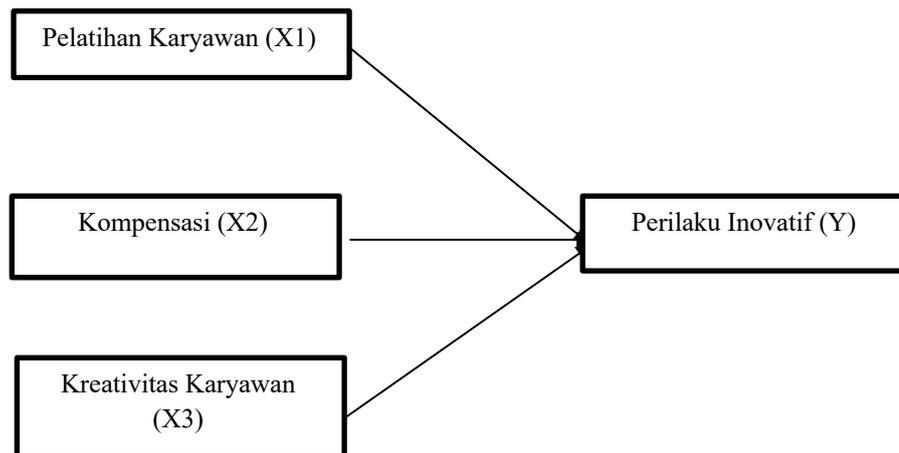
Rosyiana (2020) memberikan indikator yang lebih rinci, yaitu: (1) Mencari ide baru, teknologi, proses, dan teknik, (2) Menghasilkan ide kreatif dan inovatif, (3) Memajukan ide kepada orang lain, (4) Mencari dan menyediakan sumber daya untuk mewujudkan ide baru, (5) Mengembangkan rencana untuk implementasi ide, dan (6) Memiliki inisiatif serta kreativitas baru.

Perilaku inovatif yang tinggi dalam organisasi dapat memacu perubahan positif yang mendalam dalam pencapaian tujuan perusahaan.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas karyawan terhadap perilaku inovatif.

Teks yang sudah diparafrasekan: H4: Pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif.

Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran



Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap hasil variabel dependen memerlukan pemahaman teori ilmiah untuk menyusun kerangka teoritis dan hipotesis. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, dapat disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu pelatihan karyawan (X1), kompensasi (X2), dan kreativitas kerja (X3), dengan variabel dependen, yakni perilaku inovatif (Y).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), objek penelitian adalah fokus ilmiah yang dituju untuk memperoleh data yang valid dan reliabel mengenai suatu variabel tertentu dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, objek yang dianalisis adalah pelatihan karyawan (X1), kompensasi (X2), dan kreativitas karyawan (X3) sebagai variabel independen, yang mencakup keterampilan teknis, konseptual, dan interpersonal. Sedangkan perilaku inovatif (Y) sebagai variabel

dependen, yang melibatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman dalam bekerja, serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Desain penelitian adalah rencana terstruktur yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ini merupakan strategi yang diterapkan oleh peneliti untuk mengorganisasi komponen penelitian secara logis dan sistematis, serta menganalisis inti penelitian. Steven Dukeshire & Jennifer Thurlow (2010) dan Creswell (2014) mengemukakan bahwa penelitian adalah proses pengumpulan dan penyajian data secara sistematis. Desain penelitian digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tujuan penelitian dan untuk kegunaan tertentu. Desain ini penting dalam metode penelitian bisnis, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif, yang fokus pada fenomena terkini dan identifikasi variabel independen. Penelitian komparatif membandingkan satu atau lebih variabel menggunakan beberapa sampel berbeda. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, serta mengembangkan teori untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena. Penelitian ini melibatkan karyawan PT Widus Logistic sebagai subjek, dengan menggunakan metode desain asosiatif untuk memahami pengaruh hubungan tersebut. Secara keseluruhan, tujuan penelitian ini adalah memberikan wawasan mengenai fenomena terkini dan potensi penerapannya dalam penelitian ilmiah.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, yang berfokus pada gejala, tujuan, perencanaan, dan pengumpulan data. Pendekatan ini, yang didasarkan pada positivisme, mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui pengambilan sampel acak dan analisis statistik. Peneliti bertujuan untuk memahami pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas terhadap perilaku inovatif menggunakan instrumen dan analisis data statistik (Sugiyono, 2019).

Data primer diperoleh dari wawancara atau kuesioner. Ada dua metode pengumpulan data

primer: survei dan observasi. Metode survei melibatkan komunikasi antara peneliti dan responden dengan menggunakan pertanyaan lisan atau tertulis, yang dapat dilakukan tatap muka atau melalui telepon, sementara kuesioner dapat disebarluaskan langsung atau melalui pos. Metode observasi mencatat pola perilaku subjek secara sistematis tanpa komunikasi langsung, dan mencakup observasi langsung, partisipatif, non-partisipatif, analisis isi, serta observasi mekanis. Analisis isi adalah metode pengumpulan data dengan teknik observasi terhadap dokumen atau pesan tertentu (Sangadji & Sopiha, 2013).

Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung dan biasanya berupa dokumen tertulis, tabel, atau diagram. Data sekunder terdiri dari data internal, yang dikumpulkan dan disimpan dalam organisasi, dan data eksternal, yang disusun oleh entitas lain selain peneliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling, di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Peneliti menggunakan metode saturated sampling, yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT Widus Logistics dengan berbagai jabatan. Teknik penentuan sampel ini memastikan bahwa nilai informasi yang diperoleh tidak terpengaruh.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan kuesioner atau survei, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan sebagai indikator variabel yang menjadi dasar penyusunan instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan. Metode analisis data bertujuan untuk menarik kesimpulan dari data yang terkumpul, yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan (Sugiyono, 2017). Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan alternatif pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3 1 Kategori Jawaban

No.	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:159)

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Data yang dikumpulkan akan diolah dan dianalisis untuk menarik kesimpulan yang relevan. Teknik yang

digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan

instrumen penelitian yang sesuai. Aplikasi SPSS 23 digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data, memastikan hasilnya dapat diterapkan untuk pengambilan keputusan. Hasil penelitian akan dipresentasikan sebagai dasar bagi keputusan yang diambil. Metode analisis data sangat krusial untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh dari data yang telah terkumpul.

Analisis statistik deskriptif, menurut Ghozali (2018:19), memberikan gambaran umum tentang data menggunakan ukuran-ukuran seperti rata-rata, deviasi standar, varians, nilai maksimum, minimum, jumlah, rentang, kurtosis, dan kemiringan, tanpa menguji hipotesis, dengan fokus pada karakteristik data yang dimiliki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis korelasi Pearson, ditemukan adanya hubungan negatif yang tidak signifikan antara pelatihan karyawan (X1) dan perilaku inovatif (Y), seperti yang tercermin dalam nilai korelasi yang bervariasi (misalnya, $-0,155$, $p = 0,170$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan tidak memiliki dampak signifikan terhadap perilaku inovatif di PT Widus Logistic. Hasil ini bertentangan dengan hipotesis H1 yang mengemukakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Oleh karena itu, analisis lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan ini.

Selanjutnya, analisis menunjukkan bahwa kompensasi (X2) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan perilaku inovatif (Y), khususnya pada nilai korelasi $-0,236$ ($p = 0,035$). Temuan ini mendukung hipotesis H2, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi perilaku inovatif mereka. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima, semakin besar kemungkinan perilaku inovatif karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami komponen spesifik dari kompensasi yang paling berkontribusi terhadap inovasi.

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa kreativitas karyawan (X3) memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan perilaku inovatif (Y), dengan nilai korelasi yang bervariasi (misalnya, $-0,127$, $p = 0,263$). Ini mengindikasikan bahwa kreativitas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di PT Widus Logistic. Temuan ini menimbulkan pertanyaan mengenai cara mengoptimalkan kreativitas untuk mendukung inovasi, yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung.

Dalam mengevaluasi pengaruh gabungan dari ketiga variabel independen—pelatihan karyawan (X1), kompensasi (X2), dan kreativitas karyawan (X3)—terhadap perilaku inovatif (Y), analisis menunjukkan bahwa meskipun masing-

masing variabel tidak memiliki pengaruh signifikan secara individual, potensi interaksi antara variabel-variabel tersebut belum dieksplorasi sepenuhnya. Penelitian lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat mengevaluasi sejauh mana ketiga variabel ini dapat memprediksi perilaku inovatif secara kolektif. Oleh karena itu, hipotesis H4 masih memerlukan dukungan empiris untuk memvalidasi pengaruh gabungan tersebut.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa hubungan yang tidak signifikan antara pelatihan karyawan dan kreativitas dengan perilaku inovatif, kompensasi menunjukkan hubungan signifikan yang positif. Hal ini menyoroti pentingnya PT Widus Logistic untuk memperhatikan sistem kompensasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan inovasi di tempat kerja. Penelitian lanjutan dengan metodologi yang lebih komprehensif diperlukan untuk menggali hubungan yang lebih mendalam antara variabel-variabel tersebut dalam konteks inovasi di perusahaan.

Analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan karyawan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif (Y). Koefisien unstandardized untuk pelatihan karyawan menunjukkan nilai negatif ($-0,004$, $-0,175$, $-0,094$, $0,182$) dengan nilai p yang bervariasi ($0,976$, $0,166$, $0,447$, $0,144$), yang semuanya berada di atas batas signifikansi $0,05$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa hipotesis H1, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan karyawan dan perilaku inovatif, tidak didukung oleh data. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan saat ini mungkin tidak efektif dalam meningkatkan perilaku inovatif mereka, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki aspek pelatihan tersebut.

Analisis juga menunjukkan bahwa kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Koefisien unstandardized untuk kompensasi menunjukkan nilai negatif ($-0,161$ dan $-0,013$), dengan nilai p masing-masing $0,179$ dan $0,913$, yang mengindikasikan bahwa hasil ini tidak signifikan. Meskipun kompensasi dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, hasil ini menantang hipotesis H2. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini, termasuk aspek kualitatif dari kompensasi.

Hasil regresi untuk kreativitas karyawan (X3) menunjukkan bahwa semua koefisien unstandardized adalah negatif ($-0,126$, $0,014$, $-0,023$, $-0,143$) dan tidak signifikan ($p = 0,320$, $0,918$, $0,860$, $0,316$). Ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, yang mendukung kegagalan hipotesis H3. Meskipun kreativitas diharapkan dapat mendorong inovasi, faktor-faktor lain yang memengaruhi kreativitas atau cara inovasi

diterapkan di perusahaan mungkin perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Dari analisis koefisien regresi, terlihat bahwa ketiga variabel independen—pelatihan karyawan (X1), kompensasi (X2), dan kreativitas karyawan (X3)—secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif (Y). Oleh karena itu, hipotesis H4, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan bersama dari ketiga variabel ini terhadap perilaku inovatif, juga tidak didukung. Ini mengindikasikan bahwa interaksi antara pelatihan, kompensasi, dan kreativitas mungkin tidak memberikan kontribusi langsung terhadap inovasi di PT Widus Logistic. Penelitian tambahan diperlukan untuk memahami konteks dan faktor-faktor lain yang mungkin berperan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di PT Widus Logistic. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap program pelatihan, sistem kompensasi, dan cara kreativitas diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan. Penelitian lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mendukung inovasi dan membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan perilaku inovatif di kalangan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di PT Widus Logistic secara individu. Meskipun kompensasi menunjukkan hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan pelatihan dan kreativitas, tidak ada satu faktor pun yang secara jelas dapat meningkatkan perilaku inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut perlu dievaluasi dan dikelola dengan lebih baik agar dapat memberikan dampak positif terhadap inovasi karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya mengeksplorasi interaksi antara pelatihan, kompensasi, dan kreativitas dalam konteks perilaku inovatif. Untuk mengatasi ketidakjelasan hubungan ini, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengembangkan program pelatihan dan sistem kompensasi yang mendukung kreativitas karyawan secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih terintegrasi untuk meningkatkan perilaku inovatif di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunaila, A. &. (2022). Improve the competitive advantage though humanresources management practices in Iraqi banking sector. *International Journal of Professional Business Review* vol 7 No. 6, 01-20.
- Allail, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Strategic Volume 17 No.1*, 32 - 38.
- Anabelle, J. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan : SEROJA*, 139-150.
- Astuti, T. P. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang*.
- Astuti, T. P. (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.
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 57-64.
- Aziz, A. b. (2022). Contextualizing Rewards, Knowledge Sharing and Training and Development towards Innovative WorkBehaviour: Evidence from Government's Staff in Putrajaya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9), 477 – 487.
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Elidemir, S. O. (2020). Innovative behavior, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability*, (12), 3295.
- Fu, L. Z. (2022). The Impact of Compensation Gap on CorporateInnovation: Evidence from China's Pharmaceutical Industry. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(3), 1756.
- Ghozali, I. 2. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*, 47-200.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan. *Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

- Gkontelos, A. V. (2022). Teachers' Innovative Work Behavior Scale: Psychometric Properties of the Greek Version and Measurement Invariance across Genders. *Social Sciences*, (7).
- Hadi, S. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1*, 186-197.
- Hartono, T. d. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat) 7(1)*, 220-237.
- Hughes, D. J. (2018). Leadership, Creativity, And Innovation: A Critical Review And Practical Recommendations. *The Leadership Quarterly. Vol 29 (5)*, 549-569.
- Ilmiah. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan, Melalui Kreativitas, Pemecahan Masalah, Sebagai Variabel, Ardian Wahyunata, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Pelatihan Kerja, dan Kreativitas Pemecahan Masalah. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.* " 5(1), 112-124.
- Indrajita, I. K. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1-13.
- Jackson, S. E. (2018). *Managing Human Resources*. London: Oxford University Press.
- Jesila. (2020). Influence of Competency, Principal Leadership, Teacher Creativity and Work Environment to Teacher Performance In State High Schools. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 26-35.
- Jr, C. L. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 79-89.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kotler, P. &. (2018). Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh. *Jakarta: Salemba Empat*, 78.
- Kotler, P. d. (2016). *Manajemen Pemasaran Jilid I. Erlangga. Jakarta*, 164.
- Lengkey, S. J. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA*, 1242-1251.
- Masni'atin, S. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)*, 25-35.
- Maulana, R. (2023). The Influence Of Employee Training, Compensation and Employee Creativity On Innovative behavior (Case Study At Pt. Transportasi Jakarta). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 1468-1478.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(2)*, 226–237.
- Meithiana, I. (2019). PEMASARAN DAN KEPUASAN PELANGGAN. *Unitomo Press*, 72-74.
- Ngo, L. V. (2020). Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter? *Australasian Marketing Journal, 28 (3)*, 117-123.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill Education.
- Notosudjono, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Keinovatifan Guru Di Provinsi Banten. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 432-444.
- Novianti, Y. F. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt Telkom Divisi Regional Iv Jawa Tengah Dan Diy. *Jurnal EMPATI, 7(1)*, 362–367.
- Nurfadilah, A. I. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. *Eco-Entrepreneurship, Vol 7 No 1*, 1-18.
- Parta, I. K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 1751-1771.
- Pertiwi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service And Governance Journal*, 12-18.
- Priansa, D. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Ramadhany, S. R. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 566-571.
- Rosyiana, I. (2020). Adaptasi dan Validasi Alat Ukur Perilaku Inovatif Karyawan.

- PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 39-48 .
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2013). Perilaku Konsumen. *Yogyakarta. Andi*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinta, A. W. (2023). Pelatihan dan Kompensasi Kaitannya Dengan Innovative Work Behavior PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(2), 249–255.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung : Alfabeta, CV*, 2-158.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung : Alfabeta, CV*, 2-68.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung : Alfabeta*, 99-245.
- Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 87-96.
- Syabana, N. &. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Guru TK di Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 80-97.
- Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 01-09.
- Wang, C. W. (2021). Abusive Supervision and Creativity: Investigating the Moderating Role of Performance Improvement Attribution and the Mediating Role of Psychological Availability. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13.
- Widianti Sudjud, R. H. (2022). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Penguatan Team Learning dan Knowledge Sharing. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 082-087.
- Yahyaa, R. A. (2021). Analisis Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Sandal Dan Sepatu Di Desa Wedoro Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 10(2), 178–193.
- Yentisna. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Kerja Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 75-102.