

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu inovasi dan kreativitas terhadap kinerja usaha. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bilamana sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan, dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Sehingga membentuk kerjasama secara sinergi yang berkelanjutan, karena manajemen merupakan aktifitas dimana pencapaian tujuan dilakukan melalui kerjasama antar

sesama. Manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata bahasa Inggris “*to manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria sebagai ilmu dan metode keilmuan yang menekankan pada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan dari diri seseorang dengan kata lain, penerapan ilmu bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena ia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan untuk mencapai tujuan.

Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Robbins dan Mary (2016:8) menyatakan bahwa

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively”.

Menurut James A.F Stoner (2016:6) menyatakan bahwa

“Management is the process of planning, organizing, directing, and supervising the efforts of organizational members and the use of other resources to achieve predetermined organizational goals”

Menurut Ricky W. Griffin (2016:4) menyatakan bahwa

“Management can be defined as a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective”

manner".

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa

"Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya".

Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa

"Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu".

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa

"Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)".

Menurut Kimiz Dalkir dan Jay Liebowitz (2017:5) menyatakan bahwa

"Management is strategies and processes designed to identify, capture, structure, value, leverage, and share an organization's intellectual assets to enhance its performance and competitiveness"

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang dapat digunakan organisasi yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengendalian sumber daya secara efektif dan efisien guna dapat membantu organisasi dalam mewujudkan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan

untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) dalam bukunya Pengantar Manajemen, fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah :

1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi. Unsur dalam MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Stephen P. Robbins (2016:4) menyatakan bahwa:

“Human resources management is a subset of the study of management

that focuses on how to attract, hire train, motivate and maintain employees”.

Menurut Noe dalam Kasmir (2017:6) menyatakan bahwa

“Human resource management refers to the policies, practices, and system influence employees behavior, attitudes, and performance”.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) menjelaskan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Veithzal Rivai (2019:4) Menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

Menurut Gary Dessler dan Nita Chhinzer (2017:2) menyatakan bahwa

“Human resources management (HRM) is a management of people in organizations to drive successful organizational performance and achievement of the organization’s strategic goals”.

Menurut Julie Beardwell dan Amanda Thompson (2017:5) menyatakan bahwa

“Human resource management refers to a collection of policies used to organise work in the employment relationship which is related to recruitment, selection, learning and development, reward, communication and employee involvement, teamwork and performance management”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dengan suatu proses (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengawasan) untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Veithzal Rivai (2019:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan

datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karir
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sikap

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan / kesejahteraan (*service*).

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama

sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

1. Komunikasi kerja
 2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
 3. Pengendalian konflik kerja
 4. Konseling kerja
- f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing

organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Strategi mengelola karyawan oleh Arif Yusuf Hamali (2018:16-18), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- c. Mengembangkan kualitas kerja.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.3 Inovasi

Inovasi adalah suatu pembaharuan terhadap berbagai sumber daya sehingga sumber daya tersebut mempunyai manfaat yang lebih bagi manusia. Proses inovasi sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan karena kedua hal tersebut dapat memudahkan dalam memproduksi sesuatu yang baru dan berbeda. Pada dasarnya manfaat inovasi adalah untuk menyempurnakan atau meningkatkan fungsi dari pemanfaatan suatu produk atau sumber daya

sehingga manusia mendapatkan manfaat yang lebih.

2.3.1 Pengertian Inovasi

Menurut KBBI, inovasi adalah penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat) (<http://kbbi.web.id/>).

Inovasi memerlukan pencarian kesempatan baru, Wiratmo (2016:36). Hal ini berarti perbaikan barang dan jasa yang ada atau menciptakan barang dan jasa yang baru. Inovasi juga merupakan kemampuan mengkombinasikan unsur-unsur produksi yang ada dengan cara baru dan lebih baik.

Menurut (Soleh 2016:73) Inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu untuk diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki.

Selanjutnya Green, Howells & Miles (dalam Zulfa Nurdin, 2016:11) mendefinisikan inovasi sebagai sesuatu yang baru yaitu dengan memperkenalkan dan melakukan praktek atau proses baru (barang atau layanan) atau bisa juga dengan mengadopsi pola baru yang berasal dari organisasi lain.

Thomas (dalam Zulfa Nurdin, 2016:12) mendefinisikan inovasi sebagai peluncuran sesuatu yang baru. Tujuan diluncurkannya sesuatu yang baru kedalam suatu proses adalah untuk menimbulkan perubahan besar yang radikal.

Kata inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa) yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan. Suatu inovasi dapat bersifat baru bagi

individu atau perusahaan, baru bagi pasar, bagi negara atau daerah dan bagi dunia, Farisi (2016:39).

Pengertian menurut Suryana (2017:54) mengemukakan bahwa :

“Inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki. Inovasi merupakan timbulnya sesuatu hal yang baru, misalnya berupa sebuah ide baru, sebuah teori baru, sebuah hipotesis baru, atau sebuah metode baru untuk manajemen sebuah organisasi dan usaha.”

Soleh (2016:74) mengklasifikasikan inovasi menjadi beberapa tipe, antara lain : *administrative innovation, technical innovation, product innovation, process innovation, market innovation, incremental innovation.*

Berdasarkan beberapa teori inovasi di atas, secara singkat inovasi adalah kemampuan menerapkan ide-ide baru (ide kreatif) terhadap peluang yang ada untuk memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki.

Sutirna, H. (2018: 23) menyatakan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara, barang-barang buatan manusia, yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat).

Sedangkan menurut Hutagalung & Hermawan, D. (2018: 26) inovasi merupakan suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sebelumnya berupa hasil pemikiran dan ide yang dapat dikembangkan juga diimplementasikan agar dirasakan manfaatnya.

Inovasi juga merupakan salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap entrepreneur atau wirausaha. Wirausaha yang inovatif adalah wirausaha yang mampu menunjukkan ia mampu menciptakan hal-hal baru untuk terus

berkembang. Seorang wirausaha yang inovatif, dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki untuk mengimplementasikan setiap ide-ide kreatif yang ia pikirkan. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pengimplementasian ide-ide kreatif untuk menciptakan peluang disebut inovasi.

2.3.2 Tujuan Inovasi

Coyne (dalam Zulfa Nurdin, 2016:51) mengatakan bahwa inovasi dilakukan dengan tujuan menurunkan tingkat biaya, meningkatkan efisiensi, menyampaikan kualitas yang baik pada harga yang sesuai, kemungkinan memperoleh profit dan pertumbuhan.

Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Adanya inovasi organisasi ini diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan terutama dalam persaingan yang ketat dan menciptakan sumber-sumber bagi keunggulan bersaing. Hal tersebut dapat dicapai melalui 1) pengenalan teknologi baru, 2) aplikasi baru dalam produk dan pelayanan, 3) penyumbangan pasar baru, 4) pengenalan bentuk baru organisasi.

Buffa, Butler, Miller (dalam Zulfa Nurdin, 2016:47) menyatakan bahwa inovasi organisasi merupakan komponen krusial yang perlu ditingkatkan, Ashoff dan Teece dalam Lengnick-Hall inovasi komponen strategis dibanyak perusahaan untuk menanggapi kecepatan perubahan teknologi yang tidak dapat diprediksi, dan dilatar belakangi oleh ketergantungan badan teknologi yang berpengalaman tinggi dan perusahaan yang cepat tanggap dalam hal bentuk produk dan tata cara penyampaian produk. Strategi global tergantung pada kecepatan akselerasi inovasi yang diterjemahkan dalam kerjasama komersial yang menguntungkan.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Inovasi

Dalam penelitian ini, dimensi inovasi yang akan digunakan adalah *productinnovation* (inovasi produk), *process innovation* (inovasi proses), *market innovation* (inovasi pasar), Soleh (2016:74). Setiap dimensi inovasi yang digunakan terdapat beberapa indikator yang akan memperjelas dimensi tersebut. Berdasarkan penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk dimensi-dimensi inovasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi produk
 - a. variasi jenis produk
 - b. variasi bentuk produk
 - c. variasi ukuran/berat/kemasan produk
 - d. variasi harga produk
2. Inovasi proses
 - a. perbaikan alat produksi yang telah ada
 - b. pemanfaatan alat atau teknologi baru
3. Inovasi pasar
 - a. penambahan toko baru
 - b. perluasan segmen pasar

2.4 Kreativitas

Kreativitas pada dasarnya adalah kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu yang baru yang relative berbeda dari yang sudah ada, berdasarkan data yang ada yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, orisinalitas dalam berpikir

dan kemampuan mengelaborasi. Produk hasil kreativitas ini bukanlah sesuatu yang benar-benar baru, tetapi dapat berupa gabungan dari data-data atau unsur-unsur yang telah ada sebelumnya sehingga menghasilkan sesuatu yang berbeda.

2.4.1 Pengertian Kreativitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta (daya cipta) (<http://kbbi.web.id>). Manusia memiliki daya pikir untuk menghasilkan gagasan atau ide yang tidak terbatas ragam dan jumlahnya. Daya cipta atau kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada. Dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran berdayacipta (*creative thinking*) biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan. Sebagai alternatif, konsepsi sehari-hari dari daya cipta adalah tindakan membuat sesuatu yang baru (<http://id.wikipedia.org>).

Setiap orang dapat menciptakan ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. Mereka yang berhasil mewujudkan ide-ide tersebut hanyalah yang memiliki sikap kreatif. Seseorang dikatakan kreatif jika dia mampu membuktikan dirinya sebagai orang yang memang banyak menghasilkan karya yang relatif baru. Hadiyati (2016:33) menyatakan bahwa atribut orang kreatif adalah memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, orisinal dan suka berimajinasi.

Menurut Reni Akbar dalam Latifah Husien (2017:82) “kreativitas adalah kemampuan seseorang melahirkan sesuatu yang baru atau kombinasi hal yang

sudah ada sehingga terkesan ada”.

Menurut Zimmerer dan Scarborough (2016:36) kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menemukan peluang.

Menurut Riyanti, B.P.D. (2019: 12) kreativitas merupakan sebuah sifat, kemampuan, proses berkreasi, pertimbangan-pertimbangan yang mempengaruhi perilaku dan menghasilkan kebaruan.

Berdasarkan beberapa teori kreativitas di atas, secara singkat kreativitas adalah kemampuan berpikir yang dimiliki oleh setiap orang untuk menemukan hal-hal yang baru.

2.4.2 Ciri-Ciri Orang yang Mempunyai Kreativitas

Individu yang kreatif tidak hanya mampu melihat peluang atau potensi baru untuk suatu metode yang ada, mereka juga harus mampu memberikan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah yang ada dan menerapkan ide-ide baru untuk mencapai keunggulan kompetitif pada suatu organisasi.

Modal utama pada seorang wirausahawan adalah kreativitas, keuletan, semangat pantang menyerah. Semangat pantang menyerah ini memandang kegagalan adalah sebuah keberhasilan yang tertunda, meski terantuk dan jatuh, mereka akan bangkit kembali dengan gagah, mereka tahan banting. Wirausaha yang kreatif, takkan habis akal bila mendapat tantangan, mereka akan merubahnya menjadi peluang.

Guilford dalam Buchari Alma (2018:69) menyatakan ada 5 ciri seseorang yang mempunyai kreativitas, yaitu:

1. Kelancaran (*Fluency*)

Kelancaran adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan.

2. Keluwesan (*Flexibility*)

Keluwesan adalah kemampuan untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan atau pendekatan terhadap masalah.

3. Keaslian (*Originality*)

Orisinilitas adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli, tidak klise.

4. Elaborasi (*Elaboration*)

Elaborasi adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara terinci.

5. Redefinisi (*Redefinition*)

Redefinisi adalah kemampuan untuk meninjau suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang sudah diketahui oleh banyak orang.

Berdasarkan ciri orang kreativitas di atas, dapat dipahami bahwa seseorang memiliki kreativitas tersendiri dengan melihat aspek-aspek pada dirinya yang dapat dikembangkan menjadi sebuah karya yang terbarukan guna dapat diaplikasikan didalam kehidupan nyatanya.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Kreativitas

Dalam penelitian ini dimensi kreativitas berdasarkan yang digunakan

oleh Hadiyati (2016:33) yaitu memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, orisinil dan suka berimajinasi. Setiap dimensi kreativitas yang digunakan terdapat beberapa indikator yang akan memperjelas dimensi tersebut. Berdasarkan penelitian Hadiyati (2016:33), indikator yang digunakan untuk dimensi-dimensi kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Ingin Tahu
 - a. Keingintahuan mencoba produk baru
 - b. Keinginan mencari informasi yang bermanfaat
2. Optimis
 - a. Rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan
 - b. Rasa optimis terhadap kemampuan
3. Fleksibel
 - a. Tingkat adaptasi terhadap perubahan
 - b. Menerima terhadap masukan dari luar
4. Mencari Solusi
 - a. Mencari solusi dalam memecahkan masalah
 - b. Solusi terbaik yang diterapkan
5. Berimajinasi
 - a. Tingkat imajinasi untuk memajukan usaha
 - b. Sering menggunakan imajinasi
6. Berani Beresiko
 - a. Senang terhadap tantangan
 - b. Menerima kemungkinan terjadi kegagalan

2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode (Mulyadi, 2016 dalam Widia & Agus, 2018).

Menurut (Mulyadi, 2016:328 dalam Nugrahayu dan Retnani, 2016), kinerja perusahaan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai sasaran-sasaran strategik yang telah ditetapkan melalui inisiatif strategik pilihan. Kinerja perusahaan diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif dan menggambarkan seberapa jauh suatu perusahaan mencapai hasilnya setelah dibandingkan dengan kinerja terdahulu *previous performance* dan kinerja organisasi lain *benchmarking*, serta sampai seberapa jauh meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan (Moeheriono 2020:110).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Moeheriono, 2020:110).

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”.

Dari berbagai definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan *performance* atau penampilan atau hasil kerja seseorang maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan serta dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

2.5.1 Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja Menurut Moeheriono (2020:110), mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih jelasnya pengukuran kinerja adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan usaha memetakan strategi ke dalam tindakan pencapaian target tertentu. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward* dan *punishment system* (Ulum, 2009 dalam Dewi 2016).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut: (Moeheriono, 2020:110)

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya;
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja

mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan kunci indicator kinerja (key performance indicator);

- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi;
- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang atau organisasi. Pengukuran kinerja ini merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena hasil pengukuran suatu kinerja berpengaruh pada pengambilan keputusan dan kebijakan manajemen terkait dengan pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan. Hasil pengukuran kinerja juga memberikan informasi atas pencapaian atau prestasi perusahaan dalam menjalankan strategi perusahaan. Apabila dari hasil pengukuran kinerja tersebut perusahaan mengalami kendala dalam menjalankan strategi yang ditetapkan perusahaan sebelumnya, perusahaan dapat memperbaiki berbagai sisi dari kinerja perusahaan yang diukur.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja usaha menurut Rucky Ahmad (2016:86) diantaranya yaitu:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang

digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

2.5.3 Dimensi Kinerja Usaha

Pada hakikatnya, indikator merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk menjelaskan dan memahami mengenai hasil suatu aktivitas kegiatan. Penentuan Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan bagian yang sangat penting dalam merancang sistem pengukuran kinerja. Pada IKU disajikan serangkaian ukuran yang lebih fokus pada aspek-aspek kinerja organisasi serta lebih mementingkan tentang keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang, pada organisasi yang berorientasi pada *Profit* (organisasi bisnis) dan *non profit* (nirlaba/organisasi sosial), Moehariono (2020:110).

Pengukuran kinerja dengan mempertimbangkan empat aspek atau perspektif, yaitu perspektif keuangan, konsumen, proses bisnis internal, dan proses belajar dan berkembang menurut Moehariono (2020:110) yang dapat

dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Perspektif Keuangan**, pengukuran kinerja keuangan mengarah kepada perbaikan, perencanaan, implementasi, dan pelaksanaan strategis. Sasaran keuangan berbeda pada tiap tahap dari siklus kehidupan bisnis. Tahapan tersebut terdiri dari tahap pertumbuhan dan tahap bertahan.
- b. **Perspektif Pelanggan**, untuk memuaskan pelanggan, perusahaan perlu menciptakan dan menyajikan suatu produk dan jasa yang bernilai lebih bagi konsumen. Untuk mengukur perspektif konsumen/pelanggan digunakan dua cara:
 1. kelompok pengukuran inti yakni mengukur tingkat kepuasan, loyalitas, keterikatan, akuisisi konsumen dari pasar yang ditargetkan dan profitabilitas pelanggan atau tingkat keuntungan yang diperoleh dari target pasar yang dilayani.
 2. Preposisi nilai pelanggan merupakan kinerja pemicu yang menyangkut apa yang harus disajikan perusahaan untuk mencapai tingkat kepuasan, loyalitas, retensi, dan akuisisi konsumen tinggi.
- c. **Perspektif Proses Bisnis Internal** Proses ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu inovasi, operasi, dan layanan purnajual.
 1. Inovasi, merupakan tahap penelitian dan pengembangan produk. Inovasi diukur berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - a. Banyaknya produk-produk baru yang dihasilkan
 - b. Besarnya penjualan produk-produk baru

- c. Lamanya waktu pengembangan dan menjual produk-produk baru jika dibandingkan dengan pesaing
 - d. Besarnya biaya produk-produk baru.
 - e. Frekuensi selama proses pengembangan produk-produk baru
2. Operasi, merupakan tahapan untuk memenuhi keinginan pelanggan dan transaksi jual beli dengan pelanggan. Diukur dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Tingkat kerusakan produk prapenjualan
 - b. Banyaknya bahan baku yang terbuang sia-sia
 - c. Adanya pengerjaan ulang produk karena kerusakan
 - d. Banyaknya permintaan pelanggan tidak terpenuhi
 - e. Penyimpangan biaya produksi dari anggaran yang sebenarnya.
3. Layanan Purnajual, merupakan layanan transaksi jual beli produk/jasa seperti layanan pemeliharaan produk, penggantian suku cadang, perbaikan kerusakan, dan sebagainya. Layanan purnajual dapat diukur dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jangka waktu untuk memenuhi permintaan pemeliharaan produk
 - b. Perbaikan kerusakan atau penggantian suku cadang pelanggan
 - c. kecepatan pelayanan dan banyaknya pelanggan yang dilayani
 - d. Jangka waktu perolehan pembayaran bagi pelanggan yang

mencivil

- e. Kadar limbah berbau/beracun.
- d. Perspektif Proses belajar dan Berkembang. Kinerja ini bertujuan mendorong pembelajaran dan pertumbuhan organisasi, yang dapat diukur melalui kriteria sebagai berikut:
 1. kemampuan pegawai mencakup tingkat kepuasan pegawai, tingkat perputaran pegawai, besarnya pendapatan perusahaan per pegawai, nilai tambah pegawai, dan tingkat pengembalian balas jasa.
 2. kemampuan sistem informasi meliputi, ketersediaan informasi yang dibutuhkan, tingkat ketepatan informasi yang tersedia, dan jangka waktu perolehan informasi.
 3. Motivasi, pemberdayaan dan keserasian individu perusahaan. Tolak ukurnya, jumlah saran pegawai, jumlah saran yang direalisasikan, jumlah saran yang berhasil guna, dan jumlah pegawai yang tahu visi, misi, dan tujuan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Usaha. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<p>Yunita Sari (2021)</p> <p>Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Bisnis Kuliner Di Kab Oku</p> <p>Sumber : Jurnal Visionist Vol. 10, Nomor 1 –Maret 2021 ISSN : 1411-4186</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kreativitas dan motivasi berpengaruh terhadap keberhasilan usahapada bisnis kulinerdi kab oku.</p>	<p>Menggunakan Variabel Kreativitas</p>	<p>Variabel motivasi, keberhasilan usaha dan objek Penelitian</p>
2	<p>Cindi Cemoso dan Lydiawati Soelaiman (2021)</p> <p>Pengaruh Kreativitas, Proaktif dan Otonomi Terhadap Kinerja Usaha Makanan Dan Minuman</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 4/2020 Hal: 889-896</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kreativitas, proaktif, dan otonomi terhadap kinerja usaha</p>	<p>Menggunakan Variabel kreativitas</p>	<p>Variabel Proaktif dan Otonomi</p>
3	<p>Yeni Afriyani dan Muhajirin (2021)</p> <p>Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja usaha pada UKM Makanan Pada Dinas Kelurahan Ntobo</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis E-Issn : 2715-9361 Vol. 3 No. 1 Juni 2021</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dan kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis UMKM</p>	<p>Menggunakan Variabel Kreativitas Inovasi dan Kinerja Usaha</p>	<p>Objek Penelitian</p>
4	<p>Indra Jaya dan Sumarni (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja, kemampuan dan kreativitas, baik msecara parsial maupun sevcara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM</p>	<p>Menggunakan Variabel Kreativitas</p>	<p>Variabel Motivasi kerja dan Kemampuan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Tanjung Jabung Barat Jurnal Sains Sosio Huaniora Volume 4 Nomor 1 Juni 2020			
5	Maya Andini dkk (2021) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Kreativitas, Dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Himpunan Pengusaha Kecil Dan Mikro Indonesia Di Banjarmasin (Studi Kasus Pada Sektor Kuliner Di Masa COVID-19) e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma	Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemanfaatan Teknologi, Kreativitas, Dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Himpunan PengusahaKecil Dan Mikro	Menggunakan Variabel inovasi, kreativitas dan kinerja usaha	Variabel Pemanfaatan teknologi
6	Fufung Alfulailah dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2020) Pengaruh Inovasi, Teknologi Informasi, Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UKM Toko Makanan di Pasar Glodok Akademia. Vol. 9, No.2, 2020	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi terhadap kinerja usaha	Menggunakan Variabel Inovasi	Variabel Teknologi Informasi dan Orientasi Kewirausahaan
7	Hilmi Wiraminata (2017) Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha Pada Umkm Kuliner Di Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu	Hasil penelitian ini adalah Inovasi Dan Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha pada Umkm kuliner	Menggunakan Variabel Inovasi dan kreativitas	Variabel keberhasi lan usaha

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Manajemen FE Unpal ISSN 2686 2530 Vol 7 No 4 (2019)</p>			
8	<p>Yun Suprani dan Koiron (2019)</p> <p>Pengaruh Dana, Kepercayaan Diri, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pengusaha UMKM Makanan Di Palembang Dan Kabupaten Ogan Ilir</p> <p>Jurnal Adminika Volume 5. No. 1, Januari - Juli 2019 ISSN : 2442-3343</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha</p>	<p>Menggunakan Variabel Kreativitas</p>	<p>Variabel Dana dan Kepercayaan Diri</p>
9	<p>Julia Indra, Jahrizal, dan Syakdanur Nas (2019)</p> <p>Pengaruh Orientasi Pasar Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Pada Ukm Produk Makanan Pangan Riau Yang Ada Di Kota Pekanbaru)</p> <p>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. XI. No. 1. Januari 2019</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa orientasi pasar berpengaruh positif dan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, maka inovasi langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan Variabel Inovasi</p>	<p>Variabel Orientasi pasar</p>
10	<p>Azizah Ulfah dan Desmiyawati (2020)</p> <p>Pengaruh Inovasi Dan Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Empiris Pada UMKM Makanan di Kabupaten Rokan Hulu)</p> <p>Review Of Accounting & Business, Vol.1, No.1, Desember 2020</p>	<p>Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa Inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM, Perencanaan Strategi berpengaruh terhadap kinerja UMKM</p>	<p>Menggunakan Variabel Inovasi dan Kinerja Usaha</p>	<p>Variabel Perencanaan Strategi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11	<p>Siti Fatimah dan Nur Azlina (2021)</p> <p>Pengaruh Teknologi Informasi dan Inovasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Studi Pada UKM Kuliner di Kota Dumai)</p> <p>Jurnal Riset Akuntansi dan Perbankan Volume 15 Nomor 1, Februari 2021 Hal 444-459 ISSN 2088-5008E-ISSN 2722-410</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dan inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM</p>	<p>Menggunakan Variabel Inovasi dan Kinerja Usaha</p>	<p>Variabel Teknologi Informasi</p>
12	<p>Maya Andini, Abd. Kodir Djaelani dan Restu Millaningtyas (2021)</p> <p>Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Kreativitas, Dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Himpunan Pengusaha Kecil Dan Mikro Indonesia Di Banjarmasin (Studi Kasus Pada Sektor Kuliner Di Masa COVID-19)</p> <p>e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma, Vol.10, No.03, Agustus</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi, Kreativitas dan Inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM</p>	<p>Menggunakan variabel Kreativitas dan Inovasi</p>	<p>Variabel Pemanfaatan Teknologi</p>
13	<p>Indra Permana (2017)</p> <p>Pengaruh Inovasi Dan Kualitas Produk Terhadap Kinerja Bisnis Usaha Kecil Menengah Makanan Siap Saji D'besto</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 19 No. 2 Agustus 2017</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel inovasi dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis</p>	<p>Menggunakan Variabel Inovasi dan Kinerja Usaha</p>	<p>Variabel Kualitas produk</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
14	<p>Indra Rukmala Nur, Inanna, Muhammad Rakib, Muhammad Hasan dan Rahmatullah (2021)</p> <p>The Influence of Creativity and Innovation on Business Performance (Studies on Online Business Actors in Makassar)</p> <p>HUMAN: South Asean Journal of Social Studies Vol.1, No.1, 2021</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Creativity and Innovation berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Business Performance</p>	<p>Menggunakan Variabel Creativity, Innovation and Business Performance</p>	<p>Objek Penelitian</p>
15	<p>Sufyan Salem and Aykut Beduk (2021)</p> <p>The Effect of Creativity and Innovation on Entrepreneurship International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR) ISSN: 2643-900X Vol. 5 Issue 8, August - 2021, Pages: 1-11</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Creativity and Innovation berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Entrepreneurship</p>	<p>Menggunakan Variabel Creativity and Innovation</p>	<p>Variabel Entrepreneurship</p>
16	<p>Baby Poernomo, Anita Maulina, Anisa Arizona Bandi, Jana Sandra, and Muhammad Sholeh (2018)</p> <p>The Importance of Creativity and Innovation in Maintaining Business in the Pandemic Situation: A Case Study of Micro Small and Medium Enterprises (MSME) Managed by Millennial Groups in Jakarta</p> <p>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Creativity and Innovation berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap Maintaining Business</p>	<p>Menggunakan Variabel Creativity and Innovation</p>	<p>Variabel Maintaining Business</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Volume 4, No 3, August 2021, Page: 6357-6367 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print)			
17	Hornng and Hu (2017) Jurnal :The impact of creative culinary curriculum on creative culinary process and performance Journal of Hospitally, Leisure, Sport & Tourism Education Vol. 8 No. 2 ISSN 1473-8376	Hasil penelitian menunjukkan : Kurikulum kuliner mempengaruhi atau meningkatkan performa pada diri pengusaha atau wirausaha	Menggunakan Variabel Creativity	Objek Penelitian dan fokus penelitian
18	Agnes Yunita Dea (2019) The Effect of Transformational Leadership on The Development of Human Resources, Creativityand Performance of Members (Study of the Bajawa Creative Women Community in the Local Food Business Sector, Ngada Regency, East Nusa Tenggara) Journal Wacana– Vol. 22, No. 3 (2019) ISSN : 1411-0199 E-ISSN : 2338-1884	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Semua varibel independent berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependent kreativitas	Menggunakan Variabel Creativity	Variabel Transformational Leadership
19	Nurul Sukriani (2022) Pengaruh Inovasi dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Usaha Pelaku UMKM Kuliner di Kota Pekanbaru Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277 Vol. 1, No. 2, Juli 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Usaha UMKM Kuliner di Pekanbaru Kota	Menggunakan Variabel Kreativitas, Inovasi dan Kinerja Usaha	Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
20	<p>Maria M Minarsih, SE, MM dan Fransiska Deni Angraini (2020)</p> <p>Influence Of Employee Creativity, Communication, Organizational Culture And Evaluation Of Work Toward Improving Employee Performance (Empirical Study at Lombok Cengis Roast Chicken Restaurant, Tembalang, Semarang)</p> <p>Journal Egaliter, Vol4 No. 6 March 2020</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kreativitas karyawan komunikasi, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan Variabel Kreativitas</p>	<p>Variabel karyawan komunikasi, budaya organisasi</p>

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Usaha. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.7.1 Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Usaha

Inovasi juga merupakan salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap entrepreneur atau wirausaha. Wirausaha yang inovatif adalah wirausaha yang mampu menunjukkan ia mampu menciptakan hal-hal baru untuk terus

berkembang. Seorang wirausaha yang inovatif, dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki untuk mengimplementasikan setiap ide-ide kreatif yang ia pikirkan. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pengimplementasian ide-ide kreatif untuk menciptakan peluang disebut inovasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindi Cemoso dan Lydiawati Soelaiman (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi terhadap kinerja usaha. Sama halnya dengan jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Jaya dan Sumarni (2020) yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha UKM. Selanjutnya jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunita Sari (2021) yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM.

2.7.2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha

Kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta daya cipta. Manusia memiliki daya pikir untuk menghasilkan gagasan atau ide yang tidak terbatas ragam dan jumlahnya. Daya cipta atau kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada. Dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran berdaya cipta (creative thinking) biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan.

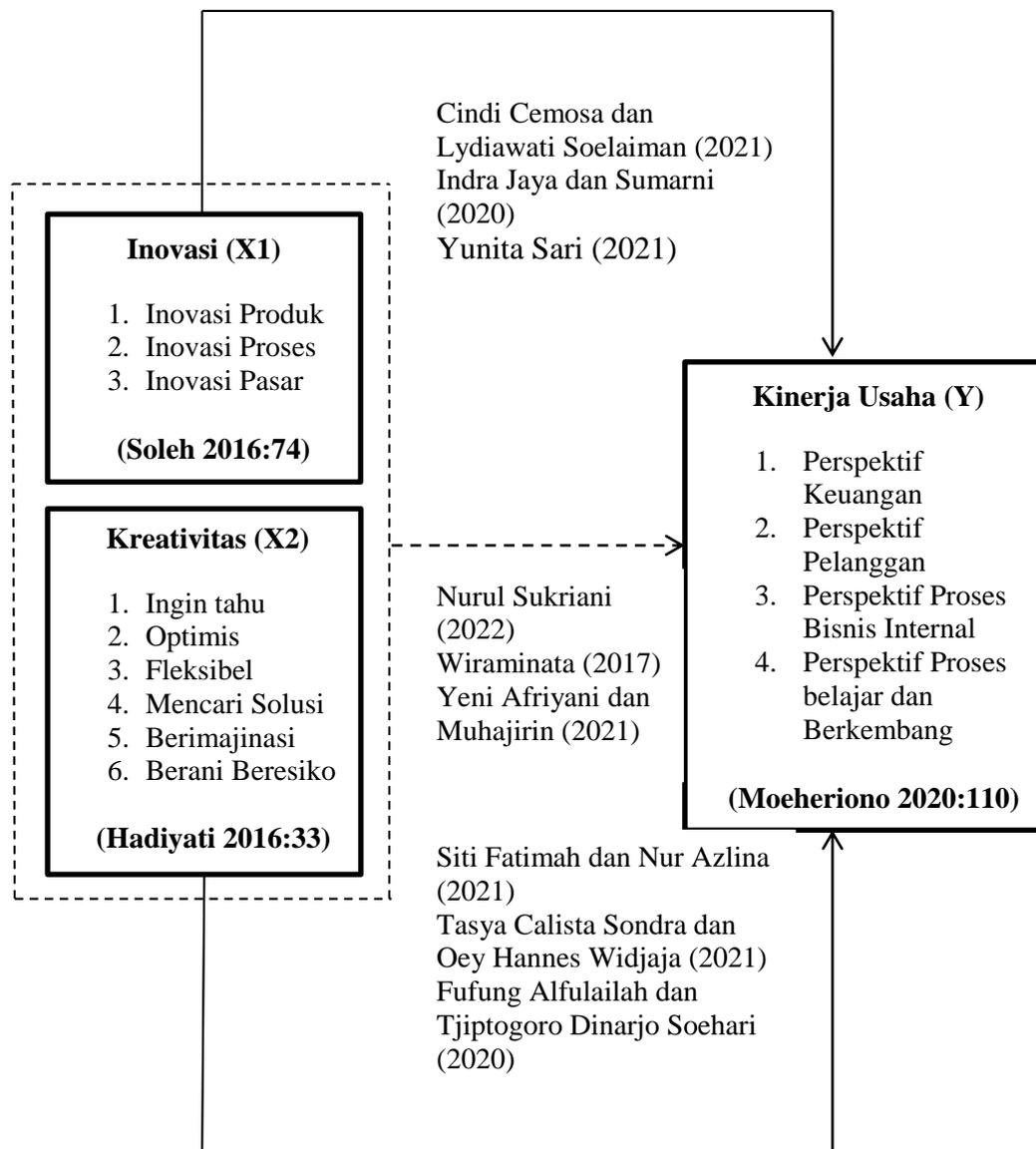
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah dan Nur Azlina (2021) menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh kreativitas terhadap kinerja usaha. Sama halnya dengan jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tasya Calista Sondra dan Oey Hannes Widjaja (2021) yang menunjukkan bahwa

kreativitas baik secara parsial maupun se cara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Selanjutnya jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fufung Alfulailah dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2020) yang menunjukkan bahwa kreativitas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha.

2.7.3 Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha

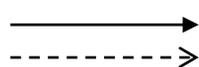
Kreativitas merupakan suatu kesatuan yang penting terhadap kinerja usaha suatu perusahaan, dan inovasi adalah langkah kedua yang harus ditempuh dalam meningkatkan kinerja usaha. Hal ini dikuatkan dengan beberapa teori yang menjelaskan kreativitas dan inovasi berpengaruh dalam kinerja usaha. Ketika seseorang diberikan kebebasan dalam mengeksplorasikan ide kreatif mereka maka sebuah inovasi pun akan terjadi dan hal ini tentu sangat berpengaruh dalam perusahaan khususnya dalam peningkatan kinerja usaha pada dodol di Kabupaten Garut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Sukriani (2022) yang menunjukkan bahwa inovasi dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Sama halnya dengan jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hilmi Wiraminata (2017) yang menunjukkan bahwa Inovasi dan Kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja usaha pada UMKM. Selanjutnya jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeni Afriyani dan Muhajirin (2021) yang menunjukkan bahwa Kreativitas dan Inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Usaha.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan :



2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan
Inovasi dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja usaha.
2. Hipotesis penelitian parsial
 - a. Inovasi berpengaruh terhadap kinerja usaha.
 - b. Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja usaha