

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus mengenai Sumber Daya Manusia, Kreativitas, inovasi, dan kinerja usaha. Sebelum menjelaskan ketiga peran tersebut, akan terlebih dahulu dijelaskan secara singkat mengenai definisi Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Selanjutnya para ahli atau para pakar manajemen mendefinisikan tentang manajemen tersebut.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2016:39) menyatakan bahwa : "*management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively*" yang artinya bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Menurut M. Manullang (2018:2), menyebutkan:

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

Manajemen menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu

Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka penulis sampaikan pada pemahaman bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian suatu organisasi atau individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan secara efisien dan efektif.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Agar dapat menjalankan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Empat fungsi manajemen Menurut Robbin dan Couter (2018:45) adalah sebagai berikut

1. Perencanaan (*planning*) Menentukan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas.
2. Penataan (*organizing*) Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.
3. Kepemimpinan (*leading*) Motivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Pengendalian (*controlling*) Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Menurut George R. Terry (2016:10) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

1. *Planning* (perencanaan) Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. *Organizing* (pengorganisasian) Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (karyawan), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
3. *Actuating* (pelaksanaan) Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
4. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran).

Berdasarkan fungsi manajemen di atas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti (*actuating dan leading*). Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:1) unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machines, dan market*. Keberadaan unsur-unsur manajemen jika di kelola dengan baik maka akan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Berikut merupakan pengertian dari 6M yang akan diuraikan dibawah ini:

1. *Men* (Manusia)

Manusia merupakan sarana maupun unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana peran manusia dalam organisasi adalah untuk menjalankan perencanaan, menetapkan tujuan dan juga menjalankan proses untuk mencapai tujuan sasaran.

2. *Material*

Material merupakan bahan baku, alat atau sarana manajemen yang diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, material merupakan unsur manajemen pendukung proses produksi.

3. *Machine* (Mesin)

Dalam pelaksanaan proses aktifitas organisasi pada saat ini telah berkembang sehingga adanya campur tangan teknologi seperti mesin yang merupakan alat dapat membantu proses produksi maupun kegiatan organisasi lainnya.

4. *Method* (Metode)

Untuk mengefektifkan pelaksanaan aktifitas organisasi agar memperoleh hasil yang maksimal, maka terdapat metode-metode yang efektif dan efisien.

5. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu sarana maupun unsur manajemen yang dipergunakan sedemikian rupa, dimana uang merupakan alat tukar pembayaran yang digunakan untuk memperlancar proses manajemen.

6. *Market* (Pasar)

Setiap organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki kemudian akan ditawarkan kepasar, pasar merupakan unsur penting yang harus diperhatikan. Karena dengan adanya pasar maka organisasi dapat melakukan melakukan penjualan produk yang mereka miliki.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik sasaran jangka pendek atau jangka panjang. Untuk mencapai itu, organisasi atau perusahaan harus terus menerus melaksanakan kegiatan mencari, menerima, menetapkan, mengembangkan, dan mendayagunakan pegawai secara efektif terencana dan terpadu.

Menurut Sedarmayanti (2017:3), mendefinisikan: “Manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Menurut Desseler (2015:3) mendefinisikan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Hasibuan (2019:10), menyatakan: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Stephen P. Robbins (2017:4) menyatakan bahwa :

“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate and maintain employees” yang artinya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM). Adapun penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, menurut Veithzal Rivai (2016:13) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (Planning) Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (Organizing) Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (Directing) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (Controlling) Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (Procurement) Merupakan 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) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai

- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (Job Orientation)

b. Pengembangan (Development)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan, yang terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan pelatihan (Training and Development)
- 2) Pengembangan (Karier)
- 3) Penilaian Prestasi Kerja
- 4) Kompensasi (Compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang mencakup:

- 1) Kompensasi langsung terdiri dari gaji/upah, intensif
- 2) Kompensasi tidak langsung terdiri dari keuntungan (benefit), pelayanan/kesejahteraan (services)

c. Pengintegrasian (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang, yang mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

d. Pemeliharaan (Maintanance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, yang mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja
- 5) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

e. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebabsebab lainnya, yang mencakup: pemberhentian karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.1.2 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.

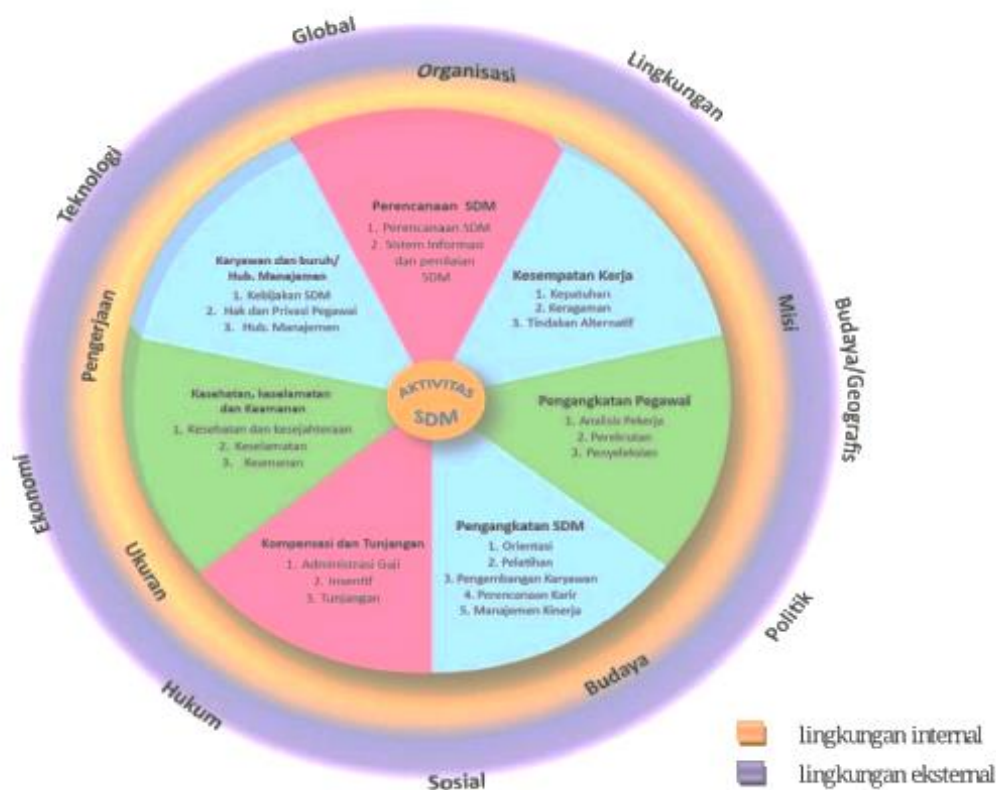
Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu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

2.1.1.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2015:44) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
2. Pelayanan Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.
3. Kualitas Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar 2.1



Gambar 2.1
Aktivitas Manajemen SDM
Sumber: Human Resource Management

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama Equal Employment Opportunity: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau Staffing: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.2 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.

Menurut Hadiyati (2016:33) Kreativitas adalah kemampuan kreatif seorang wirausaha yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses.

Menurut Zimmerer dan Scarborough (2017:36) 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 diatas, secara singkat kreativitas adalah kemampuan berpikir yang dimiliki oleh setiap orang untuk menemukan hal-hal yang baru.

2.1.2.1 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*)

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

3. Keaslian (*Originality*)

Orisinalitas 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.

2.1.2.2 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), 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

2.1.3 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.

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 (2017:39).

Menurut 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).

Soleh (2017:74) 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.

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.

2.1.3.1 Tujuan inovasi

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 Lengenick-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.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Inovasi

Dalam penelitian ini, dimensi inovasi yang akan digunakan adalah *product innovation* (inovasi produk), *process innovation* (inovasi proses), *market innovation* (inovasi pasar), Soleh (2017:74). 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

2.1.4 Pengertian Kinerja

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.

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 periode waktu”.

Menurut (Moeheriono 2020:110) Kinerja Usaha sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai sasaran-sasaran strategik yang telah ditetapkan melalui inisiatif strategik pilihan.

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.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut (Moeheriono 2020:96) 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).

Pada dasarnya ukuran kinerja yang baik mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Berhubungan dengan tujuan perusahaan
2. Mempunyai perhatian yang seimbang antara jangka pendek dan jangka panjang
3. Menggambarkan aktivitas kunci manajemen

4. Dipengaruhi oleh tindakan karyawan
5. Siap dipahami oleh karyawan
6. Digunakan dalam evaluasi dan bermanfaat bagi karyawan
7. Bertujuan logis dan merupakan pengukuran yang mudah
8. Digunakan konsisten dan teratur

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.

2.1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. 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.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan

4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

2.1.5.3 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 system 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 beorientasi pada *Profit* (organisasi bisnis) dan *non profit* (nirlaba/organisasi sosial), Moeheriono (2020:110).

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

- a. Persepektif 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, tahap bertahan, dan tahap panenb.

- 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 mencicil
 - e) Kadar limbah berbau/beracun.
 - f) 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. Tolok ukurnya, jumlah saran pegawai, jumlah saran yang direalisasikan, jumlah saran yang berhasil guna, dan jumlah pegawai yang tahu visi, misi, dan tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul dan Nama Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Sufyan Salem and Aykut Beduk (2021) <i>The Effect of Creativity and Innovation on Entrepreneurship</i> International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR) ISSN: 2643-900X Vol. 5 Issue 8, August - 2021, Pages: 1-11	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Creativity and Innovation</i> berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap <i>Entrepreneurship</i>	Persamaan terdapat pada variabel <i>Creativity Innovation</i>	Perbedaan terdapat pada variabel <i>Entrepreneurship</i>
2	Indra Rukmala Nur, Inanna, Muhammad Rakib, Muhammad Hasan dan Rahmatullah (2021) <i>The Influence of Creativity and Innovation on Business Performance</i> (Studies on Online Business Actors in Makassar)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Creativity and Innovation</i> berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap <i>Business Performance</i>	Persamaan terdapat pada variabel <i>Creativity Innovation Business performance</i>	Perbedaan terdapat variabel Objek penelitian

No	Penulis, Judul dan Nama Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	HUMAN: South Asean Journal of Social Studies Vol.1, No.1, 2021			
3	M. Mohd Rosli and Syamsuriana Sidek. 2017. <i>The Impact Of Innovation On The Performance Of Small And Medium Manufacturing Enterprises: Evidence From Malaysia.</i> IBIMA Publishing	Hasil penelitian menunjukkan hipotesis inovasi produk inovasi dan inovasi proses mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan, diterima	Persamaan terdapat pada variabel <i>Innovation</i>	Perbedaan terdapat pada variabel Objek penelitian
4	Arif Syaifudin. 2017. <i>The Impact of Creativity and Innovation on Increasing Micro Enterprise Income PKL Gading Fajar Sidoarjo.</i> International Journal of Entrepreneurship and Business Development Volume 1 Number 1 2017 ISSN : 2597-4785 (ONLINE) ISSN : 2597-4750 (PRINTED)	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Creativity and Innovation</i> berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap <i>Increasing Micro Enterprise Income</i>	Persamaan terdapat pada variabel <i>Creativity Innovation</i>	Perbedaan terdapat pada variabel <i>Increasing Micro Enterprise Income</i>
5	Widiya dan Agus. 2018. Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Dan Kreativitas Produk Terhadap Kinerja Industri Kreatif Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi pada Industri Kreatif yang	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi pasar, inovasi dan kreativitas berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap keunggulan bersaing	Persamaan terdapat pada variabel Kreativitas Inovasi	Perbedaan terdapat pada variabel Orientasi pasar

No	Penulis, Judul dan Nama Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Tergabung dalam <i>Malang Creative Fusion</i>). JIBEKA</p> <p>Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia ISSN 2620-875X (Online) ISSN 0126-1258 (Print)</p>			
6	<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 2722410</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi dan inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Inovasi Kinerja Usaha</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Teknologi informasi .</p>
7	<p>Kalil, evant andi Aenurohman (2020)</p> <p>Dampak Kreativitas Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Ukm Di Kota Semarang</p> <p>Jurnal Humaniora Vol. 21 No. 1, 2020 Page 69-77</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi produk secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis UMKM di kota Semarang.</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Kreativitas Kinerja usaha</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Inovasi produk</p>
8	<p>Cindi Cemoso dan Lydiawati Soelaiman (2021)</p> <p>Pengaruh Kreativitas, Proaktif dan Otonomi</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kreativitas, proaktif, dan otonomi Terhadap kinerja usaha</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Kreativitas Kinerja usaha</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Proaktif dan otonomi</p>

No	Penulis, Judul dan Nama Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Terhadap Kinerja Usaha Makanan Dan Minuman</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No.4/2020 Hal: 889896</p>			
9	<p>Louis dan Jerrey. 2017.</p> <p>Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha Dengan Orientasi Kewirausahaan Sebagai Mediasi Pada Wirausaha Di ITC Cempaka Mas.</p> <p>Conference on Management and Behavioral Studie. Universitas Tarumanagara. Jakarta, 12Oktober 2017. ISSN NO: 25413406. e-ISSN NO: 2541-285X</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukan bahwa kreativitas berpengaruh Positive dan Signifikan Terhadap kinerja usaha</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Kreativitas Kinerja usaha</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Orientasi kewirausahaan</p>
10	<p>Jihanti Dama, Imelda. 2018.</p> <p>Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado.</p> <p>Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50</p>	<p>Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Inovasi dan Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado serta</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Inovasi Kreativitas</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Kinerja karyawan</p>
11	<p>Ane Kurniawati.2018.</p> <p>Pengaruh Jiwa Kewirausahaan</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukan bahwa jiwa kewirausahaan dan kreativitas</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Kreativitas</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Jiwa kewirausahaan</p>

No	Penulis, Judul dan Nama Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dan Kreativitas Terhadap Kinerja usaha</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen. Volume 4 Nomor 1 (Mei 2018) 38-46.</p>	<p>berpengaruh Positive dan Signifikan Terhadap kinerja usaha</p>	<p>Kinerja usaha</p>	
12	<p>Adijati Utaminingsih. 2016.</p> <p>Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi, Dan Kreativitas Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran Pada UKM Kerajinan Rotan Di Desa Teluk Wetan, Welahan, Jepara.</p> <p>MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN. Vol. 31 No. 2 Juli 2016</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi, inovasi dan kreativitas Positive dan Signifikan terhadap kinerja pemasaran</p>	<p>Persamaan terdapat pada Inovasi Kreativitas</p>	<p>Perbedaam terdapat pada variabel Orientasi pasar Kinerja pemasaran</p>
13	<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 menunjukkan bahwa Inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM, Perencanaan Strategi berpengaruh terhadap kinerja UMKM</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel Inovasi Kinerja usaha</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel Perencanaan strategi</p>
14	<p>Fufung Alfulailah dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2020)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif</p>	<p>Persamaan terdapat pada variabel</p>	<p>Perbedann terdapat pada variabel</p>

No	Penulis, Judul dan Nama Jurnal	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Inovasi, Teknologi Informasi, Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UKM Toko Makanan di Pasar Glodok Akademia. Vol. 9, No.2, 2020	dan signifikan inovasi terhadap kinerja usaha	Inovasi Kinerja usaha	Teknologi informasi Orientasi kewirausahaan
15	Hilmi Wiraminata (2017) Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha Pada Umkm Kuliner Di Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Jurnal Manajemen FE Unpal ISSN 2686 2530 Vol 7 No 4 (2019)	Hasil penelitian ini adalah Inovasi Dan Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha pada Umkm kuliner	Persamaan terdapat pada variabel Inovasi Kreativitas Kinerja usaha	Perbedaan terdapat pada variabel Objek penelitian
16	Efendi febriansyah dan muhajirin (2020) Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Usaha Ukm Tenun Motif Renda Kota Bima Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan Volume 2 Nomor 2 Hal 58 – 64	Hasil penelitian ini adalah Kreativitas dan Inovasi secara bersama Mempunyai Pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Usaha UKM Tenun Motif Renda Kota Bima.	Persamaan terdapat pada variabel Kreativitas Inovasi Kinerja usaha	Perbedaan terdapat pada Objek penelitian

Sumber : Berbagai Jurnal dan data diolah untuk penelitian (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 posisi penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang kreativitas dan inovasi produk terhadap kinerja usaha dan selain itu terdapat beberapa variable lain seperti

variable tenaga kerja, orientasi pasar, jiwa kewirausahaan kepemimpinan dan lain sebagainya.

Perbedaannya pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan variable yang digunakan variabel kreativitas dan inovasi sebagai variabel bebas dan kinerja usaha sebagai variabel terikat dimana penulis melakukan penelitian terhadap sepatu kulit di Black Master Cibaduyut.

2.3 Kerangka Pemikiran

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

2.3.1 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha

Kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta daya cipta. Manusia memiliki daya piker 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 . 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Louis dan Jerrey pada tahun (2017) terdapat pengaruh yang signifikan kreativitas terhadap kinerja usaha. Kemudian Cindi Cemoso dan lydiawati soelaiman (2021) kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha Selanjutnya jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalil, Evant Aenurohman (2020) kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.

2.3.2 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 Azizah Ulfah dan Desmiyanti pada tahun (2020) terdapat pengaruh signifikan inovasi terhadap kinerja usaha.

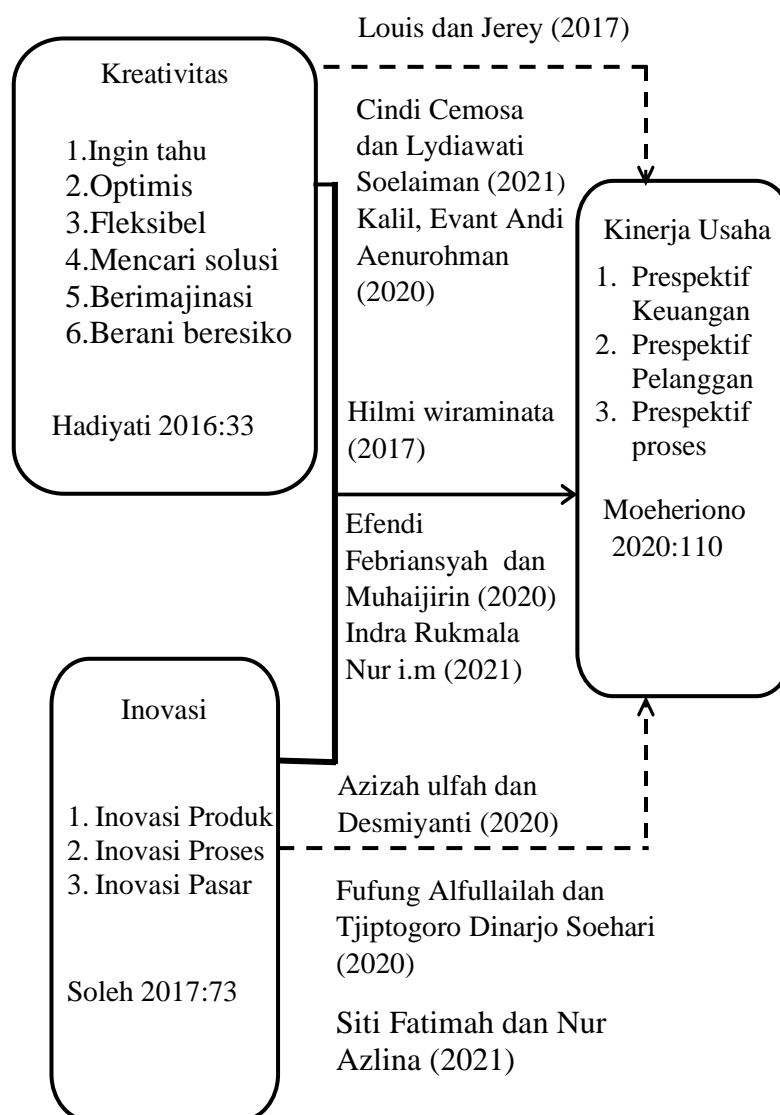
Kemudian Fufung Alfullailah dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2020) bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Selanjutnya jurnal penelitian yang dilakukan oleh siti fatimah dan nur azlina (2021)

2.3.3 Pengaruh Kreativitas dan Inovasi 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilmi Wiraminata (2017) yang menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Efendi Febriansyah dan Muhajirin (2020) bahwa kreativitas dan inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja usaha. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Rukmala Nur i.m (2021) bahwa Kreativitas dan Inovasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Usaha.

Berdasarkan Kerangka Pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti gambar 2.2.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Kreativitas dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja usaha.

2. Hipotesis penelitian parsial

a. Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja usaha.

b. inovasi berpengaruh terhadap kinerja usaha