

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Instansi atau lembaga harus selalu menghasilkan produk ataupun program menjadi lebih baik secara efektif dan efisien yang bermanfaat bagi lembaga dan terutama bagi masyarakat tentunya. Peningkatan yang berkelanjutan termasuk pemikiran kreatif, harus dikembangkan agar berhasil dan tidak kalah dalam menghadapi tantangan zaman global. Itu sebabnya lembaga membutuhkan strategi yang efektif, salah satu cara dalam menghadapi tantangan di era global ini adalah inovasi. Inovasi adalah aplikasi atau penerapan solusi yang lebih baik yang memuaskan persyaratan baru, kebutuhan pasar saat ini, dan lain-lain. Inovasi dapat dicapai dengan melalui pembuatan proses baru atau mengubah proses menjadi lebih efektif dan efisien, menambah layanan yang ada, membuat layanan baru atau memodifikasi layanan yang ada dan sebagainya (Gaspersz, 2016).

Pada era milenial yang berkembang begitu pesat ini, ide-ide baru atau yang sering disebut dengan inovasi sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh setiap instansi atau lembaga baik dibidang Ekonomi, Pendidikan, Politik, Lingkungan, Kesehatan dan banyak lagi secara budaya dan sosial. Bahkan, tampaknya ada kebutuhan mendesak untuk inovasi di berbagai daerah, termasuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta yang berusaha menaungi dan meningkatkan kualitas dan profesionalisme manajemen pendidikan di Kabupaten Purwakarta. Tapi Kementerian Agama di Kabupaten Purwakarta tidak hanya bertanggung jawab terhadap pendidikan tetapi juga pada penyelenggara haji dan umroh dan dalam bidang urusan agama Islam dan pengembangan syariah.

Manajemen inovasi pada Kementerian Agama lebih memfokuskan untuk meningkatkan yang sudah ada dan mengkreasikan hal yang baru menjadi lebih baik (Sudarno, 2020). Peningkatan melibatkan pemikiran kreatif dalam hal perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan kreativitas, seperti kreativitas dalam proses peningkatan kualitas, peningkatan efisiensi dan efektivitas, dan lain-lain. Sehingga memiliki keberanian untuk mencapai terobosan dan solusi dalam memecahkan

masalah, dengan menggunakan informasi dan teknologi komunikasi secara efektif dan efisien dalam penggunaannya. Inovasi dalam institusi membutuhkan kreativitas. Setiap orang memiliki jiwa kreatif, sehingga setiap karyawan melakukan pekerjaannya secara berbeda dengan tingkat kreativitas yang berbeda pula. Instansi juga membutuhkan direktur atau manajer yang kreatif dalam hal demikian, agar kreativitas setiap pegawai di dorong, dikembangkan dan di bimbing sedemikian rupa sehingga muncul inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi instansi dan lingkungan (Dhewanto et al., 2014, p. 94).

Manajemen inovasi berperan aktif dalam pelaksanaan fokus dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong kreativitas pegawai dalam sebuah lembaga atau instansi, inovasi dimulai dengan keberadaan orang yang cerdas yang memiliki akal untuk menanggapi kebutuhan baru, yang kemudian menciptakan atau berimprovisasi sebagai metode proses dan sumber daya baru untuk persyaratan baru. Lingkungan yang kondusif dan subur mampu memandu inovator untuk mengerjakan ide kreatif mereka (Dhewanto et al., 2014, pp. 2–3).

Keberhasilan manajemen inovatif sangat menentukan keberhasilan organisasi menjadi kompetitif. Oleh karena itu, orang yang inovatif harus terlibat dalam jenis manajemen yang dapat menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan dan menghasilkan ide-ide baru, dengan ide-ide tersebut sangat mempengaruhi dalam melaksanakan operasionalnya sehari-hari. Kegiatan sehari-hari untuk membantu mereka meminimalkan kemungkinan kesalahan di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas dalam lingkungan pendidikan. Manajemen inovasi sendiri merupakan suatu proses dimana inovasi dalam suatu institusi dikendalikan sehingga secara efektif dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ellitan & Anatan, 2009, p. 3).

Manajemen inovasi memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan dan pengendalian persaingan. Dengan manajemen yang inovatif ini, kreativitas pegawai mudah tercapai karena ada yang membimbing dan mengarahkan karyawan. Pegawai kreatif juga sangat membutuhkan manajemen untuk mengorganisir ide-ide yang muncul dari kreativitas dan inovasi yang bisa sangat besar. Keberadaan ide-ide tersebut harus di atur dan di tata secara sistematis

sesuai dengan perkembangan perusahaan, dengan sistem yang terstruktur, sistematis, efisien dan berkelanjutan (Muslihati, 2021).

Setiap pegawai yang kreatif dapat menciptakan ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. Dari hal tersebut tugas manajemen inovasi adalah berusaha memaksimalkan kreativitas dengan mengembangkannya. Sebab kreativitas dari pegawainya merupakan investasi berharga bagi instansi untuk bertahan dan sukses maka instansi harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan (Murdani, 2017, p. 99).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Ningrum, 2018, p. 102) diketahui bahwa hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai di kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen inovasi dan kreativitas pegawai di kantor wilayah. Hasil korelasi Spearman diperoleh sebesar 0,772 dan Sig. (2-tailed) adalah 0.00, artinya terdapat hubungan satu arah yang kuat, signifikan. Artinya, semakin komprehensif manajemen inovasi diterapkan, maka semakin tinggi pula nilai kreativitas karyawan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan melalui wawancara bersama Bapak Asep selaku Hubungan Masyarakat (HUMAS) Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta pada 24 Januari 2023, beliau selaku informan menunjukkan bahwa pada saat ini di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta sudah mulai melaksanakan transformasi digital dengan pembuatan website resmi Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, membuat sistem slip gaji elektronik yang dibuat oleh Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, inovasi Kemenag Purwakarta lainnya yaitu adanya layanan untuk pencatatan pernikahan atau pencatatan buku nikah bagi masyarakat purwakarta di Mal Pelayanan Publik (MPP) Bale Madukara, selanjutnya inovasi yang ada di Kemenag Purwakarta lebih menekankan pada inovasi proses untuk merealisasikan tujuh program Kemenag, karena Kemenag Purwakarta merupakan instansi vertikal. Kemudian dalam mengelola kreativitas pegawai biasanya pegawai diikutsertakan pelatihan baik online maupun offline, biasanya perbidang seminggu sekali ataupun sebulan sekali. Fenomena yang

penulis temukan yaitu masih adanya pegawai yang tidak mengikuti pelatihan, adanya pegawai yang memiliki egosentris, ada juga pegawai yang tidak mau mengambil resiko dalam melakukan inovasi sehingga inovasi menjadi lambat dan belum menyeluruh, yang terakhir adalah minimnya anggaran. Anggaran dapat menjadi salah satu minimnya inovasi, sehingga pegawai pun tidak dapat melakukan inovasi tersebut. Seharusnya anggaran merupakan hal pokok yang harus terdistribusikan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti berkeinginan mengetahui hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam judul “Hubungan Manajemen Inovasi Dengan Kreativitas Pegawai (Penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Inovasi di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana Kreativitas Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta?
3. Adakah Hubungan Manajemen Inovasi dengan Kreativitas Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di buat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Manajemen Inovasi di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui Kreativitas Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

3. Untuk menjelaskan Hubungan Manajemen Inovasi dengan Kreativitas Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat menambah hasanah ilmu pengetahuan bagi pengembangan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen inovasi dan kreativitas pegawai, serta sebagai bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan, serta dalam pengembangan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai yang tentunya sekaligus dalam mengatasi atau memberi solusi terhadap kendala-kendala dalam pengembangan kreativitas pegawai.

#### **E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Supaya penelitian ini dapat terlaksana secara optimal dan terfokus, peneliti menetapkan batasan-batasan berikut untuk penelitian ini:

1. Lokasi Penelitian dilaksanakan di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta
2. Subyek Penelitian adalah pegawai kementerian agama pada bidang pendidikan islam.
3. Variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu Manajemen Inovasi (X) dan Kreativitas Pegawai (Y).
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.

## **F. Kerangka Berpikir**

Manajemen adalah ilmu atau seni mengelola suatu proses melalui penggunaan sumber daya manusia dan dukungan dari sumber lain dalam suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai suatu tujuan secara efektif (Badrudin, 2020). Beberapa ahli selalu mengartikan istilah inovasi secara berbeda, adapun menurut Suryani inovasi dalam arti luas sebenarnya tidak terbatas pada produk. Inovasi bisa datang dalam bentuk ide, metode atau objek yang dianggap baru oleh seseorang. Inovasi sering juga mengacu pada perubahan yang dialami oleh orang-orang yang mengalaminya sebagai sesuatu yang baru (Suryani, 2008).

Manajemen inovasi adalah alat yang digunakan oleh manajer dan organisasi atau lembaga untuk mengembangkan produk dan lembaga inovasi, atau dengan kata lain, manajemen inovasi adalah proses manajemen dan organisasi melalui penelitian dan pengembangan (*research and development*), lembaga menanggapi peluang dan penggunaan eksternal atau internal pegawai kreatif untuk memperkenalkan ide-ide baru, proses atau produk (Dhewanto et al., 2014, p. 4).

Adapun indikator Inovasi dalam buku karangan Lena Ellitan dan Lina Anatan Inovasi mengacu pada pembaharuan suatu produk, proses, dan jasa baru.

1. Inovasi produk dalam dimensi strategi dan kepemimpinan, budaya dan Indikator iklim, desain dan pilihan, struktur dan efisiensi, serta komunikasi dan kolaborasi.
2. Inovasi proses lebih menekankan pada proses inovasi di lembaga dan proses sosial yang menimbulkan inovasi sebagai kreativitas individu melalui pengembangan proses baru atau perubahan yang terjadi di lembaga dengan visi strategis dan kompetitif (Ellitan & Anatan, 2009, p. 72).
3. Inovasi Jasa adalah konsep baru atau peningkatan layanan yang signifikan. terhadap praktik bisnis. Misalnya, saluran baru untuk interaksi pelanggan, sistem distribusi, atau konsep teknologi.

Menurut Munandar kreativitas atau berpikir kreatif, adalah kemampuan untuk melihat kemungkinan solusi yang berbeda untuk suatu masalah, cara berpikir yang selama ini mendapat sedikit perhatian, seperti penerimaan informasi, ingatan

dan penalaran (berpikir logis). Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. (Munandar, 2012, p. 94).

Menurut Putri dan Budiastuti (2011) Indikator variabel kreativitas karyawan yaitu (Putri, 2011, p. 6):

1) Keahlian

Keahlian menekankan pada kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diterapkan di instansi, cepat tanggap dalam pekerjaan, mampu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti peraturan yang diberikan oleh instansi.

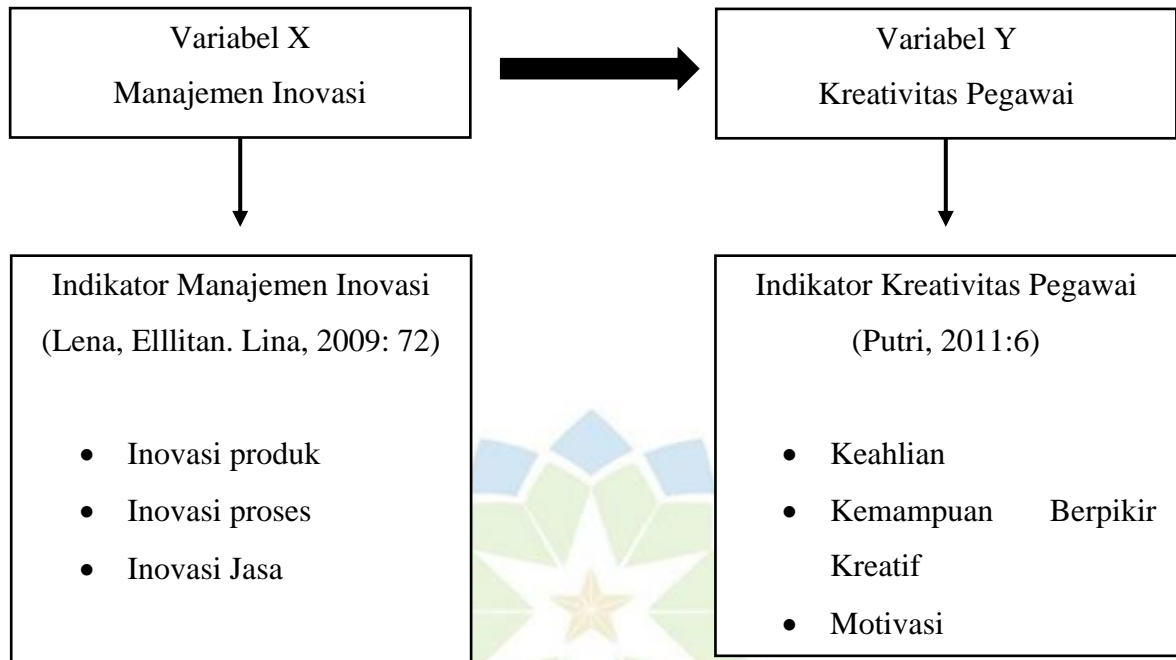
2) Kemampuan berpikir kreatif

Kemampuan berpikir kreatif antara lain; kelancaran (*fluency*), kelenturan (*flexibility*), keaslian (*originality*), dan elaborasi (*elaboration*).

3) Motivasi

Motivasi menekankan pada kepemimpinan kepala instansi terhadap pegawai, membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. motivasi kepada karyawan misalnya dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang bisa menemukan ide-ide baru sehingga secara tidak langsung hal tersebut akan membantu mereka dalam meningkatkan kemampuan berpikir kreatif mereka.

Berikut gambar skema hubungan antara Manajemen Inovasi dengan Kreativitas Pegawai:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X : Manajemen Inovasi

Y : Kreativitas Pegawai

➔ : Hubungan Variabel X dan Variabel Y

Dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara inovasi dan kreativitas, yaitu kreativitas menekankan pada daya cipta atau membuat penemuan-penemuan baru yang kemudian berkembang menjadi penemuan-penemuan baru lainnya. Kemudian diimplementasikan oleh inovasi ke dalam situasi yang baru. Jadi, satu kreativitas dapat mendorong suatu inovasi baru. Ada perbedaan kreativitas dan inovasi yang berguna dalam kehidupan lembaga. Agar dapat dimanfaatkan ide-ide secara sempurna, maka instansi yang bersangkutan memerlukan personalia yang kreatif maupun inovatif.



## **G. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini hipotesis tersebut adalah:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak terdapat hubungan antara manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

2. Hipotesis Alternative ( $H_a$ )

Terdapat hubungan antara manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

## **H. Hasil Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menurut penulis relevan dan dapat dijadikan titik tolak atau menjadi pijakan dalam melaksanakan penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulunya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Jihanti Dama dan Imelda W.J. Ogi yang berjudul “Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Kanwil Manado. Inovasi secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Kanwil Manado. Kreativitas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado (Dama & Ogi, 2018). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian penulis tidak membahas mengenai kinerja pegawai tetapi hanya kreativitas pegawai dan manajemen inovasinya saja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muh Irsan Kasim, Arifuddin Mane dan Miah Said yang berjudul “Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Pengajaran terhadap Kinerja Guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa”. Berdasarkan hasil uji-t, hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dan kreativitas berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai t-nya lebih besar dari t-tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji program SPSS diketahui bahwa variabel inovasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap efektivitas guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa (Kasim et al., 2020). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian penulis tidak membahas mengenai kinerja pegawai tetapi hanya kreativitas pegawai dan manajemen inovasinya saja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Septiya Ningrum yang berjudul “Hubungan Manajemen Inovasi Dengan Kreativitas Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen inovasi dan kreativitas pegawai di kantor wilayah. Hasil korelasi Spearman diperoleh sebesar 0,772 dan Sig. (2-tailed) adalah 0.00, artinya terdapat hubungan satu arah yang kuat, signifikan. Artinya, semakin komprehensif manajemen inovasi diterapkan, maka semakin tinggi pula nilai kreativitas karyawan (Ningrum, 2018). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian penulis tidak menghitung intensitas hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai dan adapun lokasi penelitian penulis dengan dewi septiya ningrum itu berbeda, penulis mengambil lokasi penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rifky Riansyah dan Deden A. Wahab Sya’roni yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merespon baik jika perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skill mereka, adapun faktor lingkungan, pemimpin, budaya organisasi, struktur organisasi, dan kemampuan perusahaan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kreatifitas dan inovasi serta terimplementasi secara parsial dan

simultan juga erhadap kinerja karyawan alangkah baiknya perusahaan bisa menjaga hal ini yang dimana tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan (Riansyah & Wahab, 2016). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian penulis tidak membahas mengenai implikasi pada kinerja pegawai tetapi hanya kreativitas pegawai dan manajemen inovasinya saja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Subhan Akbar Abbas, Alamsyah, Bahtiar Herman, Iriana Auliyah dan Wahyuni Saleh yang berjudul “Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi teknologi berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. Capaian akan kinerja tersebut diperoleh melalui prilaku inovatif, inisiatif pegawai dalam menggunakan teknologi, dan kreativitas untuk menemukan inovasi-inovasi baru (Abbas et al., 2022). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian ini lebih menekankan pada manajemen inovasi teknologi dalam mendorong kinerja pegawai.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Jessica Kumaat dan Lucky O H Dotulong, yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado” dengan menggunakan metode kuantitatif hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado (Kumaat & Dotulong, 2015). Perbedaan penelitian diatas dengan yang penulis lakukan adalah pada penelitian ini lebih menekankan pentingnya pendidikan, pelatihan dan inovasi dalam meningkatkan kinerja

pegawai, sedangkan pada penelitian penulis hanya mengukur hubungan manajemen inovasi dengan kreatifitas pegawai.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan yang berjudul “Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas, perilaku inovatif, kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif (Astuti et al., 2019). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian ini menggunakan empat variabel untuk mengukur pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Erna Hidayati yang berjudul “Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreatifitas dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kewirausahaan dengan variabel inovasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kewirausahaan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada focus penelitiannya penelitian saudara Erna lebih memfokuskan pada kewirausahaan usaha kecil sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih fokus pada hubungan antara inovasi dengan kreativitas pegawai (Hadiyati, 2011).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Stephanie Julia Lengkey, Vicktor P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung)” Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Dua

Sudara Kota Bitung (Lengkey et al., 2021). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah pada penelitian penulis tidak membahas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai tetapi hanya kreativitas pegawai dan manajemen inovasinya saja.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Dudun Supriadi yang berjudul “Implementasi Manajemen Inovasi dan Kreatifitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menginformasikan bahwa implementasi manajemen inovasi dan kreatifitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dapat berjalan dengan baik karena setiap guru selalu memiliki usaha yang tepat dalam mentransferkan ilmunya sesuai karakter murid dan waktu mengajar. Hambatannya kurangnya media pendukung pembelajaran baik itu pendukung bagi kemajuan guru-gurunya maupun para siswanya sehingga bisa menghambat mutu pembelajaran di sekolah ini (Supriadi, 2017). Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada metode penelitian dan fokus penelitiannya, pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan fokus penelitiannya untuk meningkatkan mutu pembelajaran sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan fokus penelitian pada hubungan manajemen inovasi dengan kreatifitas pegawai.

Dari penelitian terdahulu yang penulis uraikan di atas, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian terdahulu lebih banyak membahas mengenai pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai dan belum ada yang membahas mengenai seberapa erat hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai, metode yang digunakan juga berbeda penulis sendiri menggunakan korelasi sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan uji regresi linear, adapun lokasi yang penulis teliti yaitu di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta dimana lokasi penelitian ini belum diteliti oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

| No | Judul dan Tahun Penelitian  | Penulis   | Jenis Penelitian | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|---|---|------------------|--|--|
| 1  | Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. 2018         | Jihanti<br>Dama dan<br>Imelda<br>W.J. Ogi                 | Jurnal           | - Menggunakan pendekatan kuantitatif   | - Fokus Penelitian berbeda<br>- Peneliti berfokus pada manajemen inovasi dan kreativitas pegawai saja<br>- Peneliti menggunakan studi korelasi |
| 2  | Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Pengajaran terhadap Kinerja Guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa. 2020             | Muh Irsan<br>Kasim,<br>Arifuddin<br>Mane dan<br>Miah Said | Jurnal           | - Menggunakan pendekatan kuantitatif   | - Fokus Penelitian berbeda<br>- Pengambilan 1 variabel bebas<br>- Peneliti menggunakan studi korelasi  |
| 3  | Hubungan Manajemen Inovasi Dengan Kreativitas Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. 2018 | Dewi<br>Septiya<br>Ningrum                                | Skripsi          | - Menggunakan studi korelasi<br>- Manajemen inovasi sebagai variabel bebas kreativitas pegawai sebagai | - Lokasi penelitian berbeda<br>- Peneliti tidak menghitung intensitas hubungan antar variabel  |

|   |   |  |        | variabel terikat                                      |  |
|---|---|--|--------|---|--|
| 4 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten. 2016 | Rifky Riansyah dan Deden A. Wahab Sya'roni                                     | Jurnal | - Penelitian mengenai Inovasi dan kreativitas pegawai | - Fokus Penelitian berbeda<br>- Peneliti berfokus pada manajemen inovasi dan kreativitas pegawai saja<br>- Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif |
| 5 | Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. 2022  | Subhan Akbar Abbas, Alamsyah, Bahtiar Herman, Iriana Auliyah dan Wahyuni Saleh | Jurnal | - Penelitian mengenai Inovasi pegawai                 | - Peneliti berfokus pada manajemen inovasi dan kreativitas pegawai saja<br>- Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif                               |

|   |  |  |        |   |  |
|---|--|--|--------|---|--|
| 6 | Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado. 2015                           | Regina Jessica Kumaat dan Lucky O H Dotulong | Jurnal | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>- Penelitian mengenai Inovasi pegawai</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus Penelitian berbeda</li> <li>- Peneliti berfokus pada manajemen inovasi dan kreativitas pegawai saja</li> <li>- Peneliti menggunakan studi korelasi</li> </ul>               |
| 7 | Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). 2019 | Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan | Jurnal | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>- Penelitian mengenai Inovasi pegawai</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti berfokus pada manajemen inovasi dan kreativitas pegawai saja</li> <li>- Peneliti menggunakan studi korelasi</li> <li>- Peneliti tidak membahas kepuasan kerja</li> </ul> |
| 8 | Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. 2011   | Erna Hidayati                                | Jurnal | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian mengenai kreativitas dan inovasi</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti menggunakan studi korelasi</li> <li>- Fokus penelitian berbeda</li> </ul>  |
| 9 | Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas  | Stephanie Julia Lengkey, Viktor              | Jurnal | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peneliti menggunakan studi korelasi</li> </ul>  |



|    |  |                                       |        |   |  |
|----|--|---------------------------------------|--------|---|--|
|    | Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). 2021          | P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong |        | - Penelitian mengenai kreativitas dan inovasi | - Fokus penelitian berbeda   |
| 10 | Implementasi Manajemen Inovasi dan Kreatifitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran | Dudun Supriadi                        | Jurnal | Penelitian mengenai kreativitas dan inovasi   | - Fokus Penelitian berbeda<br>- Peneliti berfokus pada manajemen inovasi dan kreativitas pegawai saja<br>- Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif |

