



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KREATIFITAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA NUSANTARA CITRA
TELEVISI INDONESIA**

SKRIPSI

Ziki Reunaldi

1602025116

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KREATIFITAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA NUSANTARA CITRA
TELEVISI INDONESIA**

SKRIPSI

Ziki Reunaldi

1602025116

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KREATIFITAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA NUSANTARA CITRA TELEVISI INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2020
Yang Menyatakan



(Ziki Reunaldi)
NIM 1602025116

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KREATIFITAS DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA
NUSANTARA CITRA TELEVISI
INDONESIA**

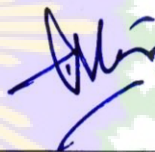
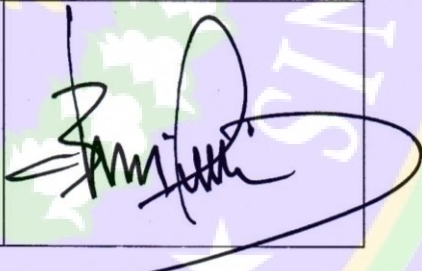
NAMA : **ZIKI REUNALDI**

NIM : **1602025116**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

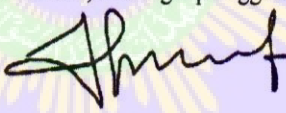
**PENGARUH KREATIFITAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA NUSANTARA CITRA
TELEVISI INDONESIA**

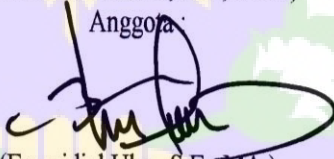
Yang disusun oleh:
Ziki Reunaldi
1602025116

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal 19 Desember 2020

Tim Penguji :
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.)
Sekretaris, merangkap anggota :

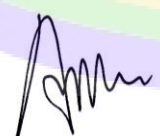

(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)
Anggota :


(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

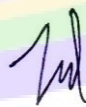
**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZikiReunaldi
NIM : 1602025116
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KREATIFITAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA NUSANTARA CITRA TELEVISI INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Agustus 2020
Yang menyatakan



(Ziki Reunaldi)

ABSTRAK

Ziki Reunladi (1602025116)

**PENGARUH KREATIFITAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA NUSANTARA CITRA
TELEVISI INDONESIA.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata Kunci: Kreatifita, Dukungan Organiai dan Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Kreatifitas dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Media Nusantara Citra Televisi Indonesia dengan jumlah 179 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 124 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Kreatifitas dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ziki Reunladi (1602025116)

**EFFECT OF CREATIVITY AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MEDIA NUSANTARA
CITRA TELEVISION INDONESIA.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata Kunci: Creativity, Organizational Support and Employee Performance.

The purpose of this study was to determine the effect of each variable under study, namely between creativity and organizational support on employee performance. The population in this study were permanent employees of PT. Media Nusantara Citra Televisi Indonesia with a total of 179 people. The sample selection technique was carried out with saturated samples with a sample of 124 people as respondents. The data collection technique uses a questionnaire and its measurement uses a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Creativity has a positive and significant effect on employee performance, (2) organizational support has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Creativity and organizational support together have a significant and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang Berjudul “Pengaruh Kreatifitas Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi Indonesia”. dengan sebaik- baiknya yang merupakan syarat untuk memenuhi ujian akhir (Skripsi).

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan , kritik dan saran dari berbagai pihak, tugas skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih serta doa semoga Allah menambah kebaikan pada mereka khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pro. DR. HAMKA.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Emeradial Ulza, SE, MA, selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Hanna, Dinda, Zara, Kintani, Fadil, Bildani, Maudi, Fildzah Haifah dan semua teman yang saya tak bisa sebutkan namanya satu persatu yang senantiasa selalu memberikan dukungan serta keceriaan dan menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak/Ibu karyawan serta teman-teman di PT. Panorama JTB Tour Indonesia yang selalu memberikan support dan doa doa baiknya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Agustus 2020

Penulis



(Ziki Reunaldi)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAKSI/INTISARI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	11
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	12
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	15
2.2 Telaah Pustaka.....	33
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	33
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	33
2.2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	35
2.2.1.3 Standar Kinerja.....	36

2.2.1.4	<i>Fungsi Standar Kinerja</i>	36
2.2.1.5	<i>Prsyarat standar Kinerja</i>	36
2.2.1.6	<i>Penilaian Kinerja</i>	37
2.2.1.7	<i>Tujuan penilain kinerja</i>	39
2.2.2	<i>Kreatifitas</i>	40
2.2.2.1	<i>Pengertian Kreatifitas</i>	40
2.2.2.2	<i>Dimensi dan Indikator Kreatifitas</i>	41
2.2.2.3	<i>Tahap-Tahap Kreaititas</i>	42
2.2.3	<i>Dukungan Organisasi</i>	44
2.2.3.1	<i>Pengertian Dukungan Organisasi</i>	44
2.2.3.2	<i>Dimensi dan Indikator Dukungan Organisasi</i>	46
2.2.3.3	<i>Tujuan dan Fungsi Dukungan Organisasi</i>	47
2.3	<i>Kerangka Pemikir Teoritis</i>	48
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		52
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	52
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	54
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	57
3.3.1	<i>Populasi</i>	57
3.3.2	<i>Sampel</i>	58
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	59
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	59
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	59
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	60
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	60
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	60
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	60
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	62
3.5.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	63
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	65
3.5.4.1	<i>Uji Asumsi Normalitas</i>	65

3.5.4.2	Uji Multikolinearitas	65
3.5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	66
3.5.4.4	Uji Autokorelasi	67
3.5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.5.5.1	Model Regresi Linear Berganda	67
3.5.6	Analisis Koefisien Korelasi	68
3.5.6.1	Koefisien Korelasi	68
3.5.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
3.5.8	Uji Hipotesis	71
3.5.8.1	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	71
3.5.8.2	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	71
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	74
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	74
4.1.1	Lokasi Penelitian	74
4.1.2	Sejarah Perusahaan	74
4.1.3	Visi dan Misi PT Media Nusantara Citra Televisi	78
4.1.3.1	Visi Perusahaan	78
4.1.3.2	Misi Perusahaan	78
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	79
4.1.5	Gambaran Umum Karyawan PT. MNC	83
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	85
4.2.1	Uji Kualitas Data	85
4.2.1.1	Uji Validitas	85
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	87
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif	88
4.2.3	Analisis perVariabel	89
4.2.3.1	Persepsi Karyawaan Terhadap Kreativitas (X_1)	89
4.2.3.2	Persepsi Karyawaan Dukungan Organisasi (X_2)	97
4.2.3.3	Persepsi Karyawaan Kinerja Karyawan (Y)	104
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	112
4.2.4.1	Uji Normalitas	112

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	114
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	115
4.2.4.4 Uji Autokorelasi.....	116
4.2.4.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	117
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	118
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi	120
4.2.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	120
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	121
4.2.8 Uji Hipotesis.....	122
4.2.8.1 Uji Statistik t	122
4.2.8.2 Uji Statistik f	124
4.3 Pembahasan	125
BAB V PENUTUP	130
5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	136
DAFTAR LAMPIRAN	139
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	29/29

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Analasis Kepuasan Kerja pada Bulan September – Desember 2018 PT. Media Nusantara Citra Televisi	9
2	Kondisi Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi....	10
3	Penelitian Terdahulu	23
4	Operasional Variabel Penelitian.....	55
5	Bobot Nilai Pengguna Skala Likert.....	60
6	<i>Alpha Cronbach</i>	63
7	Krikteria Presentase Skor Responden terhadap Skor Ideal.....	64
8	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	67
9	Koefisien Korelasi.....	69
10	Jenis Kelamin Responden	83
11	Usia Responden.....	83
12	Pendidikan Terakhir Responden	84
13	Uji Validitas X_1	85
14	Uji Validitas X_2	86
15	Uji Validitas Y	87
16	Hasil Uji Reliabilitas	88
17	Analisis Statistik Deskriptif	89
18	Saya memiliki banyak gagasan yang dapat dipertimbangkan dalam evaluasi pekerjaan	89
19	saya sebagai karyawan harus mampu menemukan ide-ide baru....	90
20	Saran dari karyawan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memperbaiki project selanjutnya	91
21	Saya dapat berpikir dengan cepat untuk menyelesaikan permasalahan dalam bekerja	91
22	Karyawan diharuskan memiliki banyak ide atau gagasan dalam bekerja	92

23	Saya memiliki berbagai cara untuk bekerja sama dan menghasilkan pekerjaan yang baik bagi perusahaan	92
24	Saya dapat mengembangkan gagasan yang sudah ada untuk menciptakan produk baru	92
25	saya menambahkan dan memperinci hasil gagasan orang lain menjadi satu kesimpulan	94
26	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur perusahaan	94
27	melakukan kombinasi antara pemikiran satu dengan yang lainnya untuk menghasilkan sesuatu yang baru	95
28	Indikator Kreativitas (X ₁).....	95
29	Pemimpin memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada saya dalam bekerja	98
30	Pemimpin di perusahaan saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya.....	98
31	salah satu kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan	98
32	Fasilitas yang baik dan motivasi manajer membuat saya semangat dalam bekerja	99
33	Saya mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efficient dan tepat waktu	100
34	Saya membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk menambah keterampilan dalam bekerja.....	100
35	Perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk menghasilkan karyawan yang lebih kreatif	101
36	Saya memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi yang canggih untuk mempermudah pekerjaan saya	102
37	Indikator Dukungan Organisasi (X ₂).....	102
38	kualitas kerja yang saya berikan sudah sesuai dengan keinginan perusahaan	104
39	Saya bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan ..	105
40	hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan .	105

41	perusahaan meberikan target kepada saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.....	106
42	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	107
43	saya menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	107
44	Perusahaan melakukan pengendalian biaya sesuai kebutuhan	108
45	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki pengawasan yang cukup baik saat menjalani pekerjaan	109
46	saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain	109
47	Kerjasama yang baik sesame karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi.....	110
48	Indikator Kinerja (Y).....	110
49	Hasil Uji Normalitas.....	113
50	Hasil Uji Multikolinearitas	115
51	Hasil Uji Autokolerasi.....	117
52	Hasil Regresi Linear Berganda	119
53	Hasil Koefisien Korelasi Parsial kreatifitas dan Kinerja Karyawan	120
54	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan	121
55	Hasil Uji Koefisien Determinasi	122
56	Hasil Uji t (Parsial).....	123
59	Hasil Uji F	124

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Rating Penonton Stasiun Televisi di Indonesia.....	6
2	Kerangka Pemikiran Teoritis	50
3	Struktur Organisasi PT. Media Citra Nusantara.....	79
4	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	114
5	<i>Scatterplot</i>	116

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/30
2	Data Hasil Kuesioner I	6/30
3	Output Data SPSS	18/30
4	Tabel r	23/30
5	Tabel t.....	24/30
6	Tabel f	25/30
7	Tabel Durbin-Watson	26/30
8	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	27/30
9	Catatan Konsultasi Pembimbing II	28/30
10	Surat Tugas.....	29/30
11	Daftar Riwayat Hidup	30/30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang harus ada di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dimana sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas di dalam suatu perusahaannya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan tergantung tingkat keahlian para karyawan-karyawan yang berkualitas, selain faktor karyawan yang berkualitas hal-hal yang mempengaruhi sumber daya manusia antara lain faktor dukungan organisasi dan atasan yang akan mempengaruhi kinerja karyawannya itu sendiri, dengan demikian pihak perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki dengan memberikan dorongan motivasi dari pihak pimpinan perusahaan terhadap karyawan-karyawannya.

Penurunan kinerja tentu harus di perhatikan setiap perusahaan tentu ini karena banyak faktor-faktor yang membuat kinerja menjadi menurun salah satunya dari faktor Sumber Daya manusia nya sendiri yakni kreativitas, sedangkan dari pihak perusahaan kurangnya dukungan terhadap para Sumber Daya Manusianya itu sendiri sehingga ada kedua belah pihak saling merugikan satu sama lain.

Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah jawaban dari tercapai atau tidaknya harapan suatu perusahaan yang ditetapkan hasil. kinerja merupakan hasil setiap individu karyawan dimana tersebut berbeda-beda dengan karyawan lainnya sehingga setiap karyawan mempunyai keahlian atau kreatifitas yang berbeda-beda sehingga hal tersebut harus diperhatikan pihak perusahaan agar tidak salah dalam mengambil keputusan terhadap kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan nya.

Untuk meningkatkan kinerja dalam dunia bisnis tentu perusahaan harus mendapatkan Sumber Daya Manusia yang kreatif, karena dengan Sumber Daya Manusia yang kreatif mereka bisa mengeluarkan gagasan atau ide-ide yang sangat baik untuk perusahaan, dengan demikian gagasan tersebut bisa digunakan dengan perusahaan. Berkembangnya jaman seperti saat ini kualitas Sumber Daya Manusia harus memiliki gagasan atau ide-ide yg baik akan meningkatkan kualitas suatu perusahaan.

Kreatifitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Sugianto & Hartono (2017) kreatifitas adalah Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman karyawan dalam penciptaan nilai akan menentukan keberhasilan inovasi. Sehingga dengan sumber daya yang memiliki kreativitas yang dimilikinya maka akan berpengaruh terhadap kinerja nya di perusahaan serta mempermudah pekerjaan baik individu maupun kerjasama tim (*team work*).

Dengan demikian kreatifitas seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi akan memiliki daya saing bagi perusahaan itu sendiri dengan melakukan perbaikan terhadap apa yang mengalami kekurangan di perusahaan

tersebut, tanpa adanya gagasan atau ide-ide yang kreatif dari Sumber Daya Manusianya itu sendiri perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Faktor penurunan kinerja karyawan yang terjadi di suatu perusahaan ialah kurangnya dukungan organisasi terhadap Sumber Daya Manusianya yang kurang di rasakan oleh setiap masing-masing karyawan seperti hal nya dalam pemberian gaji, tunjangan, dan kompensasi secara tidak langsung pihak perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan atas capaian-capaian yang telah di capai masing-masing karyawan sehingga masalah terjadi terhadap kinerja karyawan tersebut.

Afzali et al. (2017) mengemukakan bahwa dukungan organisasi mempunyai peran penting dan secara signifikan mempengaruhi kinerja. Organisasi harus memperhatikan faktor dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mengenai bagaimana dukungan organisasi mengakui kontribusi dan kesejahteraan karyawannya.

Dengan demikian permasalahan tersebut harus segera di atasi dimana pihak atasan atau manajer harus mendengarkan atau menampung masukan-masukan dari pihak karyawan dimana kedua belah pihak harus bisa saling mengerti dan tidak ada yang di rugikan satu sama lain sehingga tujuan yang ingin di capai kedua belah pihak akan tercapai sesuai target yang diinginkan.

Pihak perusahaan bisa memberikan apresiasi atas capaian terhadap hasil kerja dengan memeberikan reward dalam bentuk finansial dan non finansial, contohnya bonus tambahan gaji dan liburan. Hal tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih baik dalam hal produktivitas.

Indonesia merupakan salah satu negara di kawasan Asia Tenggara yang sudah mengalami perkembangan yang cukup signifikan dalam industri Komunikasi salah satunya media televisi. Media televisi merupakan salah satu media yang mempunyai daya tarik cukup tinggi oleh masyarakat baik sebagai media informasi maupun media hiburan.

Televisi disebut-sebut sebagai contoh nyata perkembangan media massa di Indonesia. Sejarah televisi di Indonesia dimulai pada tahun 1962 yang ditandai dengan disiarkannya dua peristiwa besar di Indonesia yakni peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1962 di Istana Merdeka dan upacara pembukaan Asian Games IV tanggal 24 Agustus 1962 di Gelora Bung Karno, Jakarta oleh Televisi Republik Indonesia (TVRI). Sejak saat itulah, TVRI mulai mengudara secara reguler dan mulai melebarkan sayapnya ke seluruh Indonesia setelah diorbitkannya Satelit Palapa A1.

Media merupakan alat yang penting dalam suatu sistem kemasyarakatan. Terlihat dari apa yang saat ini masyarakat butuhkan untuk menyuarakan aspirasi terhadap perekonomian dan urusan tata negara. Kendati demikian, media pun masih tidak lepas dari peran pemerintah di dalamnya seperti kondisi dalam negara kini. Industri media massa memang menjanjikan. Melalui media, dari hal personal hingga kelembagaan, mereka dapat menyalurkan ekspresi bahkan membangun citra mereka kepada khalayak.

Maka, tidak lagi media dapat disebut independen dan berdiri sendiri sesuai dengan tujuan dari media yang sesungguhnya. Karakter media yang seharusnya sebagai ajang menambah ilmu, menghibur dan menyalurkan segala informasi

yang perlu diketahui masyarakat, kini dikendalikan oleh mereka yang terjun dalam dunia politikus rumit dan sulit diketahui. Selain itu, industri media pun hanya melihat dari sisi hiburan pemirsanya guna menambah rating penonton. Terlihat industri media saat ini hanya sebatas untuk menaikkan derajat dan martabat melalui sistem rating. Jika tidak salah, media di Indonesia sudah hampir seluruhnya melihat realita masyarakat yang haus akan hiburan-hiburan mini yang sedikit kasar dan tidak bermutu namun berkesan.

Hal lainnya yang sangat disayangkan, keadaan media kini tidak lagi sebagai media yang dapat menyalurkan aspirasi masyarakat. Media yang dalam keadaan bebas, tidak lagi sebebas biasanya. Ada peran pemerintah di dalamnya. Untuk mengingatkan kembali, pada masa orde baru, industri media massa khususnya dalam hal pemberitaan, pemerintah sangat membatasi pergerakan media.

Televisi yang semula memiliki banyak peminatnya kini tidak lagi banyak diminati oleh banyak orang karena media massa lain mulai mengambil alih minat masyarakat yang semula memiliki minat yang tinggi terhadap televisi. Seperti youtube dimana masyarakat yang menggunakan smartphone bisa mengakses youtube dimana saja dan kapan saja dengan berbagai tontonan yang diinginkan oleh masyarakat. Bahkan pengguna youtube di Indonesia hampir menyaingi media televisi dengan persentase 53% dan media televisi 57%.

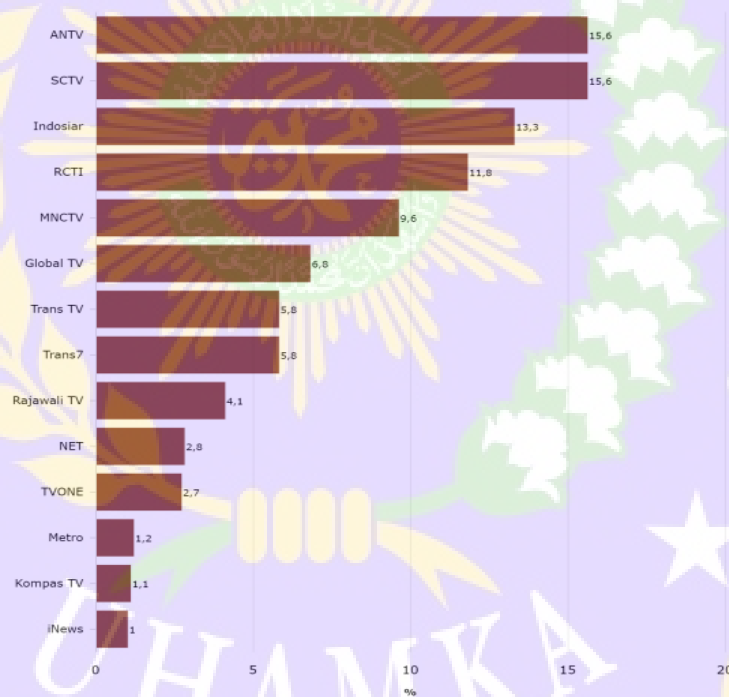
Menurunnya peminat penonton bukan berarti produksi perfilman di televisi tidak berjalan, pihak media harus mulai memberikan sesuai dengan kebutuhan atau tontonan yang diinginkan oleh masyarakat dengan tayangan yang mendidik

dan menghibur sehingga penonton tidak merasa jenuh terhadap tontonan yang disajikan oleh pihak televisi.

Persaingan media televisi yang sekarang terjadi di Indonesia kini semakin ketat dengan bermunculan stasiun-stasiun televisi baru yang mampu bersaing dengan stasiun televisi yang sudah ada. Tentu perusahaan yang sudah lama melintang di dunia pertelevisian melakukan kerjasama sama antar pihak stasiun televisi untuk menaikkan rating penonton dan pamor mereka.

Gambar 1

Rating Penonton Stasiun Televisi di Indonesia pada Tahun 2018:



sumber :Vivagrup, juni 2018

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa penonton lebih memilih melihat siaran televisi pada channel ANTV dan SCTV keduanya memiliki presentase yang sama yaitu 15,6%, pada posisi kedua dimiliki oleh Indosiar dengan presentase sebesar

13,3%, selanjutnya diduduki oleh RCTI dengan presentase 11,8%. MNC memiliki peringkat kelima dengan presentase sebesar 9,6%.

Hal ini terjadi kurangnya kreatifitas dari setiap karyawan sehingga berpengaruh terhadap minat penonton. Dimana setiap karyawan harus memiliki ide atau gagasan yang menarik dalam menciptakan sebuah tayangan yang diinginkan oleh masyarakat sehingga ketertarikan masyarakat terhadap tayangan yang disajikan oleh stasiun televisi bisa bertambah dan menjadi nomer 1 di Indonesia.

Untuk memperkuat penelitian ini maka di rujuk penelitian terdahulu. Hal ini dijelaskan hasil studi analisis yang telah di kemukakan oleh Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2017), Amanda Carolina Lakoy (2017), Agus Styoro Cahyo Wibowo (2018), Jihanti Dama, Imelda W.J. Ogi (2018), Jeou Shyan Horng, Chang Yen Tsai, Ting Chi Yang, Chih Hsing Liu, Da Chian Hu (2016), Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfattory Rheza Syahrul (2017), Yuniwati Vonny Ika (2019), Yefei Yang, Peter K.C. Lee, T.C.E. Cheng (2017), Zeynab Soori, Epi Suratmi (2018) yang menyatakan bahwa kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi Ferasat (2016) yang menyatakan bahwa kreatifitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian Azzam Abou-Moghli (2016), Sa'diya Ahmed Mohamed and Maimunah Ali (2017), pascal paille, jorge H meija morelos (2019), Krisna Febriantoro, Lohana Juariyah (2018), Sharon Gestia Paruntu (2016), Rizqi Nur Hafidhah, Dr.S.Martono,M.Si (2019), Johan Prawira

Widhi Atmaja (2019), Lina Xiong, Ceridwyn King (2017), Muhammad Anggy Fajar Purba, Zulkarnain, Ferry Novliadi (2019), Fauzia Azka Ramadhani (2018) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haqqi Ilmaniar (2018) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas pengaruh kreatifitas dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan menjadi komponen yang penting dalam sebuah perusahaan, dapat dilihat dari variabel Kreatifitas banyaknya penelitian yang menunjukkan hasil positif yaitu sembilan dari sepuluh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Kreatifitas terhadap Kinerja karyawan, sementara satu penelitian lainnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan juga memiliki sembilan penelitian yang menunjukkan hasil positif dan satu penelitian yang menunjukkan hasil negatif. Yang dapat disimpulkan bahwa Kreatifitas dan Dukungan Organisasi memiliki hubungan yang erat dalam membangun Kinerja Karyawan di perusahaan.

PT. Media Nusantara Citra Televisi merupakan salah satu pelopor stasiun televisi swasta di Indonesia. Stasiun tv ini didirikan pada tahun 1990 di Jakarta, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyiaran televisi di Indonesia. Namun dalam beberapa tahun terakhir PT. Media Nusantara Citra Televisi mengalami penurunan kinerjanya.

Berdasarkan survey pendahuluan penurunan kinerja di sebabkan kurangnya kreatifitas karyawan. Salah satu faktornya kurangnya pengetahuan terhadap ilmu atau bidang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga ini akan merugikan bagi perusahaan.

Dukungan organisasi merupakan hal penting bagi setiap individu karyawan karena akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, dengan demikian pihak perusahaan harus menampung masukan-masukan dari setiap individu karyawan sehingga harus di apresiasi oleh pihak perusahaan sehingga kepuasan karyawan akan tercapai dan perusahaan akan merasakan hal positif dan tujuan atau visi dan misi perusahaan mudah tercapai.

Sesuai laporan tabel analisis kepuasan kinerja PT. Media Nusantara Citra Televisi pada bulan september – desember 2018 dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Kepuasan Kinerja Pada Bulan September- Desember 2018
PT. Media Nusantara Citra Televisi

Kategori	Frekuensi			
	September	Oktober	November	Desember
Kurang puas	60%	65%	75%	77%
Puas	30%	15%	15%	10%
Sangat puas	10%	20%	10%	13%
Total	100%	100%	100%	100%

Sumber : PT. Media Nusantara Citra Televisi (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa frekuensi dan persentase mengenai kepuasan kinerja Bulan September – Desember yang dimiliki PT. Media Nusantara Citra Televisi kurang puas dengan hasil rata-rata di atas 70%,

puas di bawah 17% dan sangat puas 13%. Dimana mayoritas para karyawan merasa kurang puas terhadap dukungan organisasi apabila hal ini terus terjadi bukan tidak mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi sehingga hal ini harus segera teratasi agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 2
Kondisi kinerja karyawan pada PT. Media Nusantara Citra Televisi

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
A. HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		78	100		69

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada **PT. Media Nusantara Citra Televisi**) 2018.

Dari Tabel di atas dapat dilihat bagaimana kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Media Nusantara Citra Televisi mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2018 disemua aspek dari 78% sampai 69%. Hal ini terjadi karena keahlian karyawan dengan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan berkembangnya teknologi dan pengetahuan yang terus mengalami pembaharuan membuat karyawan harus siap dengan metode-metode baru baik dari cara, pengetahuan dan alat untuk bekerja. PT. Media Nusantara Citra Televisi memberikan pelatihan berkala sesuai dengan kebutuhan bagi karyawan-karyawannya karna pelatihan bisa digunakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Pelatihan pada PT. Media Nusantara Citra Televisi dilakukan dari internal dan eksternal. Contoh untuk pelatihan internal karyawan baru yang belum familiar dengan budaya, alat kerja, metode kerja, waktu kerja dilatih dengan karyawan-karyawan sekitar sambil berjalannya waktu. Sedangkan pelatihan eksternal biasanya pengajar didatangkan dari luar perusahaan yang memang sudah ahli dibidangnya.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya dukungan organisasi, kreativitas, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan menyadari pentingnya karyawan dalam mengembangkan suatu perusahaan, maka penulis memilih judul skripsi **“Pengaruh Kreatifitas Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kreatifitas Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi?
2. Bagaimanakah Dukungan Organisasi PT. Media Nusantara Citra Televisi?

3. Bagaimanakah kinerja karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi?
4. Bagaimanakah pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi?
5. Bagaimanakah pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi?
6. Bagaimanakah pengaruh Kreativitas, Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan perlu adanya pembatasan masalah. Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah Variabel Bebas (Independent), variabel yang mempengaruhi yaitu Kreativitas (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) serta Variabel Terikat (Dependent, variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dijadikan perumusan masalah adalah: “Bagaimanakah Pengaruh Kreativitas dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi
2. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi
3. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh Kreatifitas dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Citra Televisi

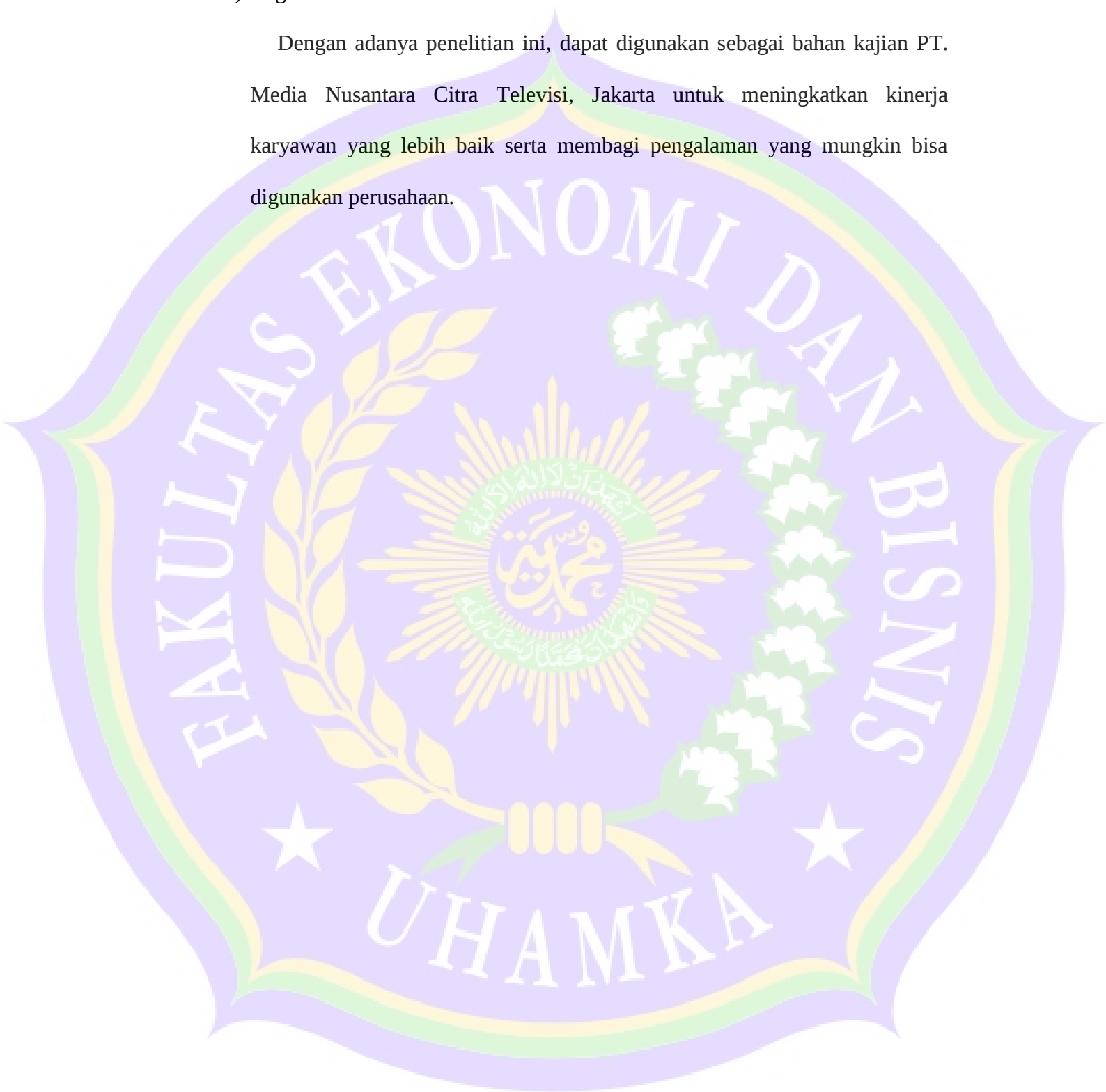
1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- 1) Bagi Penulis
 1. Dapat menambahkan pengetahuan serta wawasan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian terkait Kreatifitas dan Dukungan Organisasi.
 2. Dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.
- 2) Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
 1. Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia
 2. Sarana refrensi bagi penelitian selajutnya

3) Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian PT. Media Nusantara Citra Televisi, Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa digunakan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Pekanbaru Riau, penerbit : Zanafa Publishing.
- Al Fahmi, M. Lutfi, dkk. 2016. Pengaruh Dukungan Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Langsa, Aceh. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala pp. 92- 103.
- Amir M. Taufiq. 2016. *Manajemen Strategik Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Andrew E. Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Anggia Sari Lubis & Arief Hadian (2017) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Medan" *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 2. No. 2 2017
- Bahrin Huani, Adolfina, & Imelda W.J. Ogi (2018) "Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Tondano" *Jurnal EMBA* Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1768 – 1777
- Bernard C. Renyut , H. Basri Modding , Jobhar Bima , St. Sukmawati (2017) "*The Effect of Human Resources Competencies on a Firm Performance: A*

Marketing Perspective (With Reference to Firms Located in UAE)” Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29

Citra Rahayu, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT Antam Pomalaa” (Skripsi—Universitas Halu Oleo, Kendari, 2017), hal 13

Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.

Dana, Ni Made Sashia Asa dan Dewi, A.A. Sagung Kartika. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016: 5978-6006.

Darmawan. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4 (2016),

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-1. (Bandung: Alfabeta)

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hardani, dkk (2020), Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif , Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu group

Munandar, Utami. 2016. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: Rineka Cipta.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Kaufman, James C. and Sternberg, Robert J. 2006. *The International Handbook Creativity*. New York: Cambridge University Press
- Kristanto, Vigih Hery. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: Deepublish
- Książek, D., Rożenek, P. & Warmuzc, S. (2016). *The Impact of Perceived Organizational Support On Trust. A Case Study of A State University*. World Scientific New. EISSN: 2392-2192. Vol. 48, 108-118.
- Margono, S., *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016
- Marizar, Eddy S, *Designing Furniture: Teknik Merancang Mebel Kreatif*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2015
- Mathis R.L. dan Jackson J.H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Munandar, Utami. (2016). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rahmawati, D. (2015). *Efektivitas Pembelajaran Matematika Dengan Strategi REACT Berbasis Etnomatematika Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi dan Cinta Budaya Lokal Siswa SMP Kelas VII*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga.
- Saputra, Gusti Alit. I.G.A. Manuati Dewi, Gede Adnyana Sudibya. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi*, 2016
- Sarwono, J. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugianto, Agus., Sholihah, A & Hartono, P. (2017). *Acceleration of Five Types Edibel Wood Mushroom Production through Varied Harvest Synchronization Temperature Settings*. *Journal of Agriculture and Environmental Sciences*, 6(2), 128-133.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Suryana. 2017. Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses. Bandung: Salemba Empat.

