

**Hubungan Manajemen Inovasi dengan Kreativitas Pegawai di
Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta**

Silvi Amelia Pitri, Badrudin, Kasmin

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati

silvi.ameliapitri18@gmail.com, dr.badrudin@uinsgd.ac.id, kasmin@uinsgd.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between innovation management and employee creativity. This research was conducted at the Ministry of Religion of Purwakarta Regency. This study uses a quantitative descriptive approach with correlation types. The results of the study show that: (1) Innovation Management at the Ministry of Religion of Purwakarta Regency, is included in the medium category, which is equal to 3.46 from the results of data processing of 39 respondents; (2) Employee Creativity at the Ministry of Religion of Purwakarta Regency, is included in the medium category, which is equal to 3.39 from the results of data processing of 39 respondents; (3) Based on the results of calculating the correlation between variable X and variable Y, a correlation coefficient of 0.874 is obtained, including a coefficient category of 0.76 – 0.99, meaning that there is a large or very strong relationship. So it can be concluded that there is a relationship between innovation management and employee creativity at the Ministry of Religion of Purwakarta Regency. The results of the calculation of the correlation test show that the significance of innovation management with employee creativity is $0.000 < 0.05$. The results of the calculation of the correlation test are positive, which means that if innovation management is increased, employee creativity will also increase. Then from the results of the determination coefficient test (R square) of 0.792, which means that the innovation management variable with employee creativity has a contribution of 79.2%.

Keywords: Management, Innovation, Creativity, Employees.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif jenis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Manajemen Inovasi di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, termasuk ke dalam kategori sedang yaitu sebesar 3,46 dari hasil pengolahan data 39 responden; (2) Kreativitas Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, termasuk ke dalam kategori sedang yaitu sebesar 3,39 dari hasil pengolahan data 39 responden; (3) Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variable X dan variable Y, maka diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,874 termasuk kategori koefisien 0,76 – 0,99, artinya terdapat hubungan yang besar atau sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Hasil dari perhitungan uji korelasi bahwa signifikansi manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai diperoleh $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan uji korelasi bernilai positif yang berarti jika manajemen inovasi semakin ditingkatkan kreativitas pegawai juga meningkat. Kemudian dari hasil uji koefisiensi determinasi diperoleh (R square) sebesar 0,792 yang berarti bahwa variabel manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai memiliki kontribusi sebesar 79,2 %.

Kata Kunci: Manajemen, Inovasi, Kreativitas, Pegawai

PENDAHULUAN

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 baik¹. 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 lingkungan².

Keberhasilan manajemen inovatif menentukan daya saing organisasi. Oleh karena itu, bakat inovatif perlu dilibatkan dalam manajemen untuk menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan, menghasilkan ide-ide baru, dan membuat ide-ide tersebut berdampak signifikan pada kinerja mereka sehari-hari. Kegiatan rutin untuk meminimalisir resiko kesalahan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas dalam lingkungan pendidikan. Manajemen inovasi sendiri merupakan proses pengendalian inovasi dalam suatu organisasi sehingga dapat secara efektif menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan³.

Dalam meningkatkan kreativitas pegawai dan melaksanakan inovasi inovasi pendidikan, maka diadakan lomba yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta antara lain Lomba Pimpinan Madrasah Teladan, Lomba Guru Madrasah Teladan, Lomba Diseminasi Model Nasional, Lomba Baca Kitab Kuning KUA, dll. Kompetisi-kompetisi ini sangat membutuhkan inovasi dari setiap peserta untuk tampil menonjol dan memenangkan kompetisi.

¹ Jaja Sudarno, "5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama," *Bengkulu.Kemenag.Go.Id*, last modified 2020, accessed February 16, 2023, <https://bengkulu.kemenag.go.id/artikel/42735-5-nilai-budaya-kerja-kementerian-agama>.

² Wawan Dhewanto et al., *Manajemen Inovasi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014).

³ Lena Ellitan and Lina Anatan, *Manajemen Inovasi* (Bandung: Alfabeta, 2009).

Berdasarkan riset awal yang dilakukan melalui wawancara bersama Hubungan Masyarakat (HUMAS) Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, informan menunjukkan bahwa pada saat ini di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta sudah mulai melaksanakan transformasi digital dengan pembuatan website resmi Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, adapun dalam inovasi madrasah seperti bidang pendidikan madrasah, sudah menetapkan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) di lingkungan madrasah. Pada bidang pendidikan agama islam dan bidang PD Pontren juga selalu melakukan inovasi secara terus menerus dalam era digital ini. Inovasi lainnya yaitu layanan untuk pencatatan pernikahan atau pencatatan buku nikah bagi masyarakat purwakarta di Mal Pelayanan Publik (MPP) Bale Madukara yang di adakan oleh bidang Bimbingan Masyarakat Islam (BIMAS Islam).

Kementerian Agama Kabupaten purwakarta sudah berupaya meningkatkan kreativitas pegawai dan meningkatkan inovasi terutama dalam manajemen pendidikan pada bidang pendidikan madrasah, pondok pesantren dan pendidikan agama islam, dengan mengadakan pelatihan pada pegawai 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.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti berkeinginan mengetahui hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam mengetahui hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian berdasarkan filosofi positivis menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Alat survei digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis bersifat kuantitatif/statistik dan bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang diberikan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Karya ini lebih realis pragmatis dengan memperhatikan interpretasi imajinatif untuk menciptakan pola tertentu dan perhitungan kondisi tertentu untuk mengekspresikan pola tertentu⁴.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah angket/kuisiioner dan data pendukung berupa dokumentasi. Angket atau kuesioner menurut Sugiyono (2019) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada 39 responden secara langsung atau melalui

⁴ Irawan, *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2019).

google formulir. Dalam kuesioner ini juga, peneliti menggunakan data interval dengan Skala Likert ⁵.

Dalam penelitian penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif melalui data statistik. Dengan uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian uji korelasi yaitu menggunakan uji normalitas dan uji linearitas dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta berlokasi di Jl. KH. Abdurrahman No.2 Purwakarta dan tanah yang ditempati sekarang memang khusus diperuntukan sebagai wilayah perkantoran. Kantor Departemen Agama (Kandepag) yang sekarang sudah berganti nama menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No.63 tahun 2011, tentang Organisasi dan tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, dan merupakan Instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung-jawab langsung kepada kepala kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat. Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta menaungi pegawai pegawai terutama di bidang pendidikan selalu melakukan inovasi pada bidang pendidikan, agar dapat mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien.

Manajemen Inovasi

Buku yang ditulis oleh Wawan dan kawan-kawan menyebutkan bahwa konsep manajemen inovasi adalah alat yang digunakan oleh manajer dan organisasi atau instansi untuk mengembangkan produk dan inovasi kantor, atau dengan kata lain manajemen inovasi adalah manajemen proses dan organisasi melalui penelitian. dan pengembangan (penelitian dan pengembangan) agensi merespons peluang eksternal atau internal dan menggunakan upaya kreatif untuk memperkenalkan ide, proses, atau produk baru⁶.

Hasil pengujian dari kuesioner penelitian mengenai variabel Manajemen Inovasi Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang didapat dari responden dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, kemudian dari hasil uji reabilitas variabel X (Manajemen Inovasi) dinyatakan reliabel, karena hasil uji dengan nilai cronbach alpha $0,964 > 0,6$.

Tabel 1. Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	19

Sumber: SPSS Versi 26

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁶ Dhewanto et al., *Manajemen Inovasi*.

Inovasi berarti menciptakan dan menerapkan sesuatu sebagai kombinasi. Inovasi berarti penyertaan atau pengenalan hal baru, penemuan baru, berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal (gagasan, metode atau alat)⁷. inovasi tidak lepas dari unsur kreativitas. Konsep inovasi adalah hasil implementasi ide kreatif dalam bentuk produk, layanan atau proses baru. Kreativitas adalah kemampuan untuk memunculkan ide-ide baru. Tidak seperti kreativitas, inovasi berarti menggunakan ide-ide baru ini. Menurut Bakker, ide adalah seperangkat kompleks elemen yang saling berhubungan sebagai bagian dari keseluruhan yang lebih besar, di mana kreativitas dikaitkan dengan menghasilkan ide orisinal, mengembangkan pendekatan baru untuk pemecahan masalah, dan mengambil risiko untuk memberikan kontribusi yang unik⁸.

Inovasi yang perlu dilaksanakan secara sistematis, efisien dan berkelanjutan membutuhkan sistem yang mengatur ide-ide tersebut dengan cara yang lebih terstruktur. Dari 100 ide hebat, hanya 1 yang revolusioner. Jika sebuah perusahaan menghasilkan 100 produk berbeda dalam setahun, dibutuhkan 10.000 ide hebat. Jika tidak dikelola dengan baik, ide dapat menumpuk dan menunda waktu pemasaran. Seiring waktu, perusahaan kehilangan kemampuannya untuk bersaing karena peluncuran yang tertunda mengakibatkan hilangnya pendapatan⁹.

Adapun indikator Inovasi dalam buku karangan Lena Ellitan dan Lina Anatan Inovasi mengacu pada pembaharuan suatu produk, proses, dan jasa. Inovasi produk dalam dimensi strategi dan kepemimpinan, budaya dan Indikator iklim, desain dan pilihan, struktur dan efisiensi, serta komunikasi dan kolaborasi. 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. Inovasi Jasa adalah konsep baru atau peningkatan layanan yang signifikan terhadap praktik bisnis. Misalnya, saluran baru untuk interaksi pelanggan, sistem distribusi, atau konsep teknologi¹⁰.

Kreativitas Pegawai

Simson mendefinisikan kreativitas sebagai inisiatif yang ditunjukkan seseorang, sebagai kemampuan seseorang untuk keluar dari sistem normal, yaitu melalui kontemplasi, mengikuti cara berpikir yang baru. Dia berkata bahwa kita harus memperhatikan otak, yang terus menerus berusaha membentuk, mengatur, dan sebagainya¹¹.

Hasil pengujian dari kuesioner penelitian mengenai variabel kreativitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang didapat dari responden dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, kemudian dari hasil uji reabilitas variabel Y

⁷ Ifaqoh Julvita Imroini, "Inovasi Kreativitas Dalam Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) Karanganyar," *jurnal kearsipan* (2016).

⁸ Abu al-Hajjaj Yusuf, *Kreatif Atau Mati, Al Jadid* (Solo, 2010).

⁹ Dkk Muslihati, "Manajemen Inovasi," *Malang: Bentara Pustaka* (2021): 2013–2015.

¹⁰ Ellitan and Anatan, *Manajemen Inovasi*.

¹¹ Yusuf, *Kreatif Atau Mati*.

(Kreativitas Pegawai) dinyatakan reliabel, karena hasil uji dengan nilai cronbach alpha $0,958 > 0,6$.

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	19

Sumber: SPSS Versi 26

Kreativitas adalah proses penalaran atau pemrosesan kognitif di otak yang disadari untuk aktivasi dan membutuhkan rangsangan dari luar. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan atau menghasilkan sesuatu yang istimewa, berharga dan berguna yang dipandang berbeda oleh orang lain yang melihatnya¹².

Dengan kreativitas, setiap orang bahkan negara dapat melakukan pekerjaan yang bernilai. Kreativitas yang dimiliki oleh para penemu disebut sebagai kreativitas individu. Namun ketika menyangkut institusi, kreativitas muncul melalui kolektif. Berpikir kolektif adalah berpikir dengan proses dan pola yang berbeda antar individu dalam suatu lembaga atau lembaga. Kreativitas yang dimiliki pegawai disebut juga sebagai kreativitas pegawai.

Adapun strategi pengelolaan kreativitas instansi dalam sebuah instansi sekurang-kurangnya terdapat tiga hal yang dikelola secara fokus yaitu: 1) Pengetahuan, sebenarnya bukan hanya pekerjaan, tetapi juga pengetahuan tentang bagaimana proses kreatif dapat berlangsung dan bagaimana setiap orang menghasilkan produk kreatif secara psikologis. Pengetahuan tentang visi dan misi, tanggung jawab pekerjaan, prosedur kedisiplinan dan lain-lain merupakan hal mendasar yang harus dimiliki setiap karyawan. Jika ada kekurangan informasi, tidak akan ada proses kreatif yang berkembang di lembaga tersebut. Kreativitas tidak hanya tentang memunculkan ide-ide baru, tetapi juga tentang mewujudkan ide-ide tersebut. 2) Motivasi, motivasi pegawai memainkan peran penting dalam munculnya proses dan perilaku kreatif. Strategi untuk menciptakan kreativitas kerja dan memotivasi karyawan sangat sederhana: transfer tanggung jawab. Untuk meningkatkan motivasi setiap karyawan, banyak agensi dan perusahaan memasang poster bertuliskan "*bright idea of the day*". Melalui plakat tersebut, setiap karyawan mengetahui bahwa kreativitas dipertahankan dan setiap karya kreatif kecil diapresiasi oleh kantor. 3) Situasi, Situasi kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap penciptaan karya atau proses kreatif. Memahami situasi dalam kompetisi ini juga termasuk mengelola agensi. Manajemen terbaik adalah model manajemen kerja yang relatif longgar namun terkendali. Dalam situasi ini, ada kemungkinan untuk mengontrol proses kreatif sedemikian rupa sehingga produk kreatif dapat dihasilkan secara optimal.

¹² Mohammad Faisal Amir, *Kreativitas Dan Inovasi Dalam Bisnis: Menggali Potensi Diri Untuk Berkreasi Dan Berinovasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014).

Hubungan Manajemen Inovasi dengan Kreativitas Pegawai

Menurut Winardi bahwa terdapat keterkaitan antara inovasi dan kreativitas, yaitu kreativitas lebih menekankan pada kreativitas atau penciptaan penemuan-penemuan baru, yang kemudian berkembang menjadi penemuan-penemuan baru lainnya. Kemudian kami menerapkan inovasi untuk situasi baru. Dengan cara ini, sebuah kreativitas dapat memulai inovasi lain. Ada perbedaan kreativitas dan inovasi yang bermanfaat bagi kehidupan lembaga. Untuk dapat memanfaatkan ide sepenuhnya, agensi membutuhkan staf yang kreatif dan inovatif. Kreativitas sebagai penciptaan ide-ide baru dan inovasi berarti terjemahan (transfer) ide-ide tersebut dalam bentuk produk baru, layanan atau metode produksi¹³.

Kreativitas sangat penting dalam proses inovasi karena kreativitas mendorong inovasi dan membantu institusi menyelenggarakan kompetisi. Bakker mengungkapkan pentingnya kreativitas dalam proses inovasi sebagai berikut: 1) Kreativitas menghadirkan ide, produk, layanan inovatif dan meningkatkan kepuasan pelanggan. 2) Pendekatan kreatif mendorong kepemimpinan dan membantu menyatukan orang dan membuat hidup lebih memuaskan. 3) Penemuan kreativitas memberikan makna lebih besar terhadap pekerjaan. 4) Penemuan kreativitas membuka peluang atau kemungkinan baru¹⁴.

Tabel 3. Uji Korelasi

Correlations				
			Manajemen Inovasi	Kreativitas Pegawai
Spearman's rho	Manajemen Inovasi	Correlation Coefficient	1.000	.874**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	39	39
	Kreativitas Pegawai	Correlation Coefficient	.874**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil penelitian dari uji korelasi, arah dari hubungan variabel manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai yaitu dengan melihat hasil uji korelasi Rank Spearman yaitu senilai 0,874. tingkat kekuatan hubungan antara manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai adalah 0,874 maka dapat diinterpretasikan masuk kategori koefisien 0,76 – 0,99 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat.

¹³ Winardi, *Kreativitas Dan Teknik-Teknik Pemikiran Kreatif Dalam Bidang Manajemen* (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 1991).

¹⁴ Jihanti Dama and Imelda W.J. Ogi, "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, no. 1 (2018): 41-50.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan manajemen inovasi dengan kreativitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Sehingga hubungan dari kedua variabel tersebut dapat dikatakan bersifat positif (searah), yang berarti jika manajemen inovasi semakin ditingkatkan maka kreativitas pegawai akan meningkat.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	3.711
a. Predictors: (Constant), Manajemen Inovasi				

Sumber: SPSS Versi 26

Pada hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,792 sehingga bisa disimpulkan bahwa kontribusi variabel bebas (independent) yaitu manajemen inovasi terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kreativitas pegawai memiliki hasil sebesar 79,2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dengan melibatkan 39 responden yaitu pegawai Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan antara inovasi dan kreativitas, yaitu kreativitas lebih menekankan pada kreativitas atau penciptaan penemuan-penemuan baru, yang kemudian berkembang menjadi penemuan-penemuan baru lainnya. Kemudian kami menerapkan inovasi untuk situasi baru. Dengan cara ini, sebuah kreativitas dapat memulai inovasi lain. Ada perbedaan kreativitas dan inovasi yang bermanfaat bagi kehidupan lembaga. Untuk dapat memanfaatkan ide sepenuhnya, agensi membutuhkan staf yang kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. *Kreativitas Dan Inovasi Dalam Bisnis: Menggali Potensi Diri Untuk Berkreasi Dan Berinovasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Dama, Jihanti, and Imelda W.J. Ogi. "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, no. 1 (2018): 41–50.
- Dhewanto, Wawan, Hendrati Dwi Mulyaningsih, Anggraeni Permatasari, Grisna Anggadwita, and Indriany Ameka. *Manajemen Inovasi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Ellitan, Lena, and Lina Anatan. *Manajemen Inovasi*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Imroini, Ifaqoh Julvita. "Inovasi Kreativitas Dalam Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah

- (MIM) Karanganyar." *jurnal kearsipan* (2016).
- Irawan. *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2019.
- Muslihati, Dkk. "Manajemen Inovasi." *Malang: Bentara Pustaka* (2021): 2013–2015.
- Sudarno, Jaja. "5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama." *Bengkulu.Kemenag.Go.Id*. Last modified 2020. Accessed February 16, 2023. <https://bengkulu.kemenag.go.id/artikel/42735-5-nilai-budaya-kerja-kementerian-agama>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Winardi. *Kreativitas Dan Teknik-Teknik Pemikiran Kreatif Dalam Bidang Manajemen*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 1991.
- Yusuf, Abu al-Hajjaj. *Kreatif Atau Mati. Al Jadid*. Solo, 2010.