



**Perilaku Kreatif Karyawan dalam Mempertahankan Kinerja Pada Masa New Normal Di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir**

Rindy Dian Ayu Oktavia<sup>1</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

**INFO ARTIKEL**

**Abstract**

Sejarah Artikel:

Diterima  
Diperbaiki  
Disetujui

Keywords:

*Creative Behavior, Employee Performance*

*This research was conducted to find out how the creative behavior of employees in maintaining their performance in the new normal. The research method used in this research is to use qualitative methods using purposive sampling technique or taking informants with certain criteria. In this study, employees who work at PTPN X Tjoekir Sugar Factory are in the human resources division.*

*The data from this study were obtained from direct observation, with in-depth interviews and documentation conducted on 5 selected informants to conduct interviews. Factors that encourage creative behavior of employees in improving their performance vary from one employee to another. There are two factors that encourage employees to perform creative behavior at work. Internal factors are factors that grow from within the individual, while external factors are factors that grow due to encouragement from the environment where the individual lives. Statements obtained from informants are mostly influenced by internal factors, the desire to get promoted, the desire to get more rewards and salaries, but there are also some that are influenced by external factors. So it can be concluded that the influence of internal factors is stronger than external factors because based on the five informants themselves, many of their statements indicate the influence of internal factors, and some of the external influences are encouragement from their own families.*

✉ Penulis Korespondensi\*

Mochammad Isa Anshori

Email:

[isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2792-0167

DOI :

Citation : Oktavia, Rindy Dian Ayu & Mochammad Isa Anshori (2021), Perilaku Kreatif Karyawan dalam Mempertahankan Kinerja Pada Masa New Normal Di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1 (3), hlm. 275-283

## PENDAHULUAN

Dunia saat ini telah digemparkan oleh adanya virus yang berasal dari China yang disebut dengan *Corona Deases* atau biasa dikenal dengan sebutan covid-19, virus ini diyakini sebagai virus yang mematikan. *World Health Organization* (WHO) mengumumkan adanya pandemi virus covid-19 pada tanggal 11 Maret 2020. Pada tanggal tersebut, jumlah kasus positif covid-19 terkonfirmasi sebanyak 121.000 kasus (Utomo, 2020). Satu bulan setelah diumumkannya berita tersebut, Presiden Joko Widodo telah secara resmi menetapkan bahwa virus covid-19 sebagai bencana nasional. Penetapan tersebut dinyatakan melalui Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional (Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2020).

Akibat adanya covid-19 dan peraturan yang lebih dikenal dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) membawa dampak pada berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, politik, kehidupan sosial dan kebiasaan sehari-hari masyarakat. Mulai dari pemakaian masker, mencuci tangan sebelum dan sesudah menyentuh sesuatu, serta menjaga jarak dari kerumunan. Kebiasaan tersebut biasanya dikenal dengan istilah *New Normal* (tatanan hidup baru) dengan standart normal baru dimana perubahan perilaku untuk menjalankan aktivitas seperti biasanya namun ditambah dengan perubahan perilaku untuk tetap menjalankan protokol kesehatan guna mencegah penyebaran penularan virus covid-19. Masa *New Normal* datang untuk memastikan respon cepat terhadap perubahan, hal tersebut sangatlah penting untuk memastikan perubahan terhadap perubahan dunia usaha akan lebih siap dalam menghadapi setiap guncangan atau krisis dan tantangan global (Tajeri, 2020).

Pemerintah mengharapkan para pelaku industri mampu memanfaatkan dunia digital untuk memasarkan usaha yang mereka geluti sehingga dapat bersaing secara global dan bangkit dari keterpurukan akibat adanya pandemi covid-19. Era *New Normal* mendorong tumbuhnya *virtual society* yang melakukan segala aktivitas sosial dan ekonomi dengan memanfaatkan platform digital atau internet. Hal tersebut memaksa pelaku industri Pabrik Gula Tjoekir untuk mampu mensejajarkan diri dengan kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan era digitalisasi (Rohmah, 2020).

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan organisasi di masa *New Normal* adalah pemberdayaan karyawan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kreatifitas karyawan pada penguasaan IT (Rohmah, 2020). Perubahan sistem manajemen dari sistem yang tradisional ke sistem manajemen dalam organisasi membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sesuai dengan kebutuhan perubahan organisasi. Kecepatan pelayanan yang merupakan salah satu merupakan salah satu dimensi dari kualitas pelayanan yang sangat tergantung pada pemanfaatan teknologi informasi.

Pabrik Gula Tjoekir merupakan salah satu industri yang terkena dampak adanya virus covid-19. Pada masa *New Normal* ini Pabrik Gula Tjoekir harus melakukan inovasi untuk penyesuaian terhadap perkembangan industri saat ini. Dimana tatanan sistem kerja atau aktivitas yang biasa dilakukan untuk saat ini harus sesuai dengan protokol kesehatan, yaitu memakai masker dan mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan aktivitas. Selain adanya kebijakan untuk mematuhi protokol kesehatan, Pabrik Gula Tjoekir juga merubah tatanan sitem kerja yang berbeda dengan meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut dilakukan semata-mata agar perusahaan dapat bersaing dengan industri lainnya yang sejenis di masa *New Normal*.

Dalam perusahaan Pabrik Gula Tjoekir terdapat suatu divisi Sumber Daya Manusia yang bertugas untuk mengatur segala aspek dan kebutuhan sumber daya manusia bagi perusahaan. Divisi SDM juga melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam waktu tempo tertentu. Namun, dalam proses pelaksanaannya SDM terkadang menemukan berbagai masalah, seperti kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang masih berda pada tingkatan yang rendah padahal sebelum bekerja karyawan tersebut sudah melewati tahap seleksi yang terbilang cukup ketat. Terlebih lagi di masa New Normal karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas. Terdapat beberapa masalah penyesuaian dalam perubahan di masa *New Normal*, misalnya karyawan yang kurang menguasai IT sehingga sering bermasalah dengan target penyelesaian tugas. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah pemberian motivasi yang kurang, cara kepemimpinan yang kurang terampil dan baik serta kurang adanya pelatihan dalam mengembangkan kreatifitas karyawan. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga perilaku kreatif karyawan merasa dibatasi dan tidak berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di masa *new normal*. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa danya campur tangan dari orang lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang timbul karena adanya dorongan dari lingkungan sekitar individu tersebut tinggal. Meskipun perbedaan perilaku dan keinginan karyawan tersebut berbeda-beda namun tujuannya hampir sama yaitu ingin memperbaiki kinerja lebih baik dan keinginan untuk hidup lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan dengan *maximal variation sampling* (Sugiyono, 2015). Lokasi penelitian yang dipilih adalah di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir yang beralamat di jl. Irian Jaya, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang, Jawa Timur 61471.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh pihak penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, serta tindakan. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2018). Teknik penentuan informan yang dilakukan dalam penelitian iniyaitu menggunakan teknik *purposive sampling* (pengambilan sampel dengan sengaja). *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010).

## **HASIL**

Data dari hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dimana seluruh informan yang melakukan wawancara adalah karyawan pada bagian divisi sumber daya manusia yang berkeinginan untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya di masa *new normal*.

## Permasalahan Di Divisi SDM Dalam Menghadapi *New Normal*

Akibat adanya virus covid-19 membawa dampak pada berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, politik, kehidupan sosial dan kebiasaan sehari-hari masyarakat. Mulai dari memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan sebelum dan sesudah menyentuh sesuatu. Kebiasaan tersebut disebut dengan *new normal*. Kebijakan maupun tatanan *new normal* memaksa pemerintah maupun pelaku industri untuk melakukan inovasi atau penyesuaian perubahan perilaku dan *trend* baru yang berkembang dalam dunia industri. Perubahan dan tatanan baru akan menciptakan perilaku yang baru dan pada akhirnya akan mengarah pada kebiasaan baru serta budaya baru.

Dari hasil wawancara yang didapat terdapat berapa masalah kendala atau hambatan yang ada di divisi sumber daya manusia :

Dari informan A1 diatas, permasalahan yang terjadi di divisi SDM selama periode tahun 2020-2021 telah banyak karyawan yang sudah pensiun. Dengan banyaknya karyawan yang pensiun semakin berkurang pula SDM yang berada di perusahaan. Namun, perusahaan tidak membuka tenaga kerja atau lowongan kerja baru. Sehingga A1 dan karyawan lain merasa semakin banyak tugas yang harus dikerjakan. Selain banyaknya pekerjaan karyawan juga dituntut untuk mengerjakan tugas dengan teliti dan benar, dengan begitu banyak karyawan yang mengeluh karena harus mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Selanjutnya informan A2 berdasarakan ungapannya diatas A2 dan juga karyawan lain mengalami kesulitan dengan adanya kebijakan baru yaitu *work from home* (WFH) yang mengharuskan karyawan bekerja dari rumah tanpa perlu ke kantor untuk melakukan pertemuan. WFH sendiri dilakukan dengan bantuan menggunakan sistem aplikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun, A2 mengalami kendala dengan cara penggunaan aplikasi tersebut. Selain itu A2 juga terkendala dengan jaringan karena aplikasi tersebut memerlukan jaringan yang stabil.

Selanjutnya berdasarkan ungkapan dari A3 diatas A3 juga merasa kesulitan dengan penggunaan sistem aplikasi yang digunakan oleh perusahaan. Menurut A3 tidak hanya A3 dan divisinya saja yang mengalami kesulitan mengenai sistem aplikasi tersebut, terlebih karyawan yang berumur lebih dari 45 tahun yang dirasa daya tangkap IT lemah daripada karyawan yang lebih muda.

Kemudian berdasarkan ungkapan dari A4 diatas mengalami kesulitan mengerjakan dan menyelesaikan tugas dari perusahaan dikarenakan jaringan yang kurang stabil. Kondisi rumah yang berada di daerah pegunungan membuat A4 sering mendapat jaringan yang tidak stabil. Untuk menyelesaikan tugas A4 perlu keluar dari rumah untuk mencari jaringan yang stabil.

Terakhir, berdasarkan ungkapan dari A5 diatas hampir sama dengan permasalahan yang dihadapi oleh A1 yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berda di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang umurnya sudah memasuki usia pensiun. Namun perusahaan tetap memberdayakan sumber daya manusia yang ada tanpa perlu membuka tenaga kerja baru. Sehingga A5 merasa harus bekerja ekstra dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Dari penjelasan informan (A1, A2, A3, A4, dan A5) permasalahan yang dihadapi setiap karyawan berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adapun penyelesaian masalah yang dilakukan setiap karyawan juga berbeda-beda. Setiap karyawan mempunyai cara masing-masing dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Seperti saling membantu jika ada kesulitan terhadap salah satu karyawan, saling memberi motivasi satu sama lain, dan berdiskusi mengenai pekerjaan.

Selain adanya permasalahan dan penyelesaian terdapat juga faktor pendorong yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan suatu ide atau gagasan. Faktor yang mendorong merupakan faktor internal dan faktor eksternal. Namun, kebanyakan pernyataan dari informan itu dipengaruhi oleh faktor internal dengan keinginan yang timbul dari dalam dirinya sendiri, adapun faktor eksternal yang dipengaruhi dari lingkungan sekitar. Faktor internal yang meliputi keinginan untuk menjadi karyawan yang berprestasi, keinginan untuk mendapatkan gaji lebih atau *reward* dan juga kenaikan pangkat. Faktor eksternal yang meliputi pengaruh dari orang-orang sekitar untuk bekerja lebih baik lagi.

Dalam menggapai keinginan tersebut dibutuhkan usaha-usaha yang perlu dilakukan, serta do'a untuk keseimbangan dalam melakukan usaha tersebut. Berbagai upaya telah dilakukan oleh kelima informan yang telah peneliti wawancarai, seperti memperbanyak ilmu pengetahuan dengan memperbanyak membaca buku atau literatur, belajar secara otodidak dengan melihat youtube, mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, mengikuti asosiasi atau organisasi yang mempelajari banyak mengenai pekerjaan yang mereka geluti, saling membantu teman yang sedang mengalami kesulitan. Namun upaya tersebut masih dirasa kurang karena tidak sepenuhnya terealisasi dengan baik dan sesuai dengan keinginan mereka. Adapun hambatan yang menghambat karyawan dalam menuangkan ide atau kreatifitas mereka. Seperti tidak semua karyawan dapat mengajukan pendapat mereka dan bisa diterima dengan baik. Kebanyakan pendapat yang diterima adalah SDM yang lebih unggul yang mempunyai pangkat lebih tinggi daripada hanya karyawan biasa. Diharapkan setelah ini perusahaan lebih memperhatikan juga karyawan biasa. Saling menghargai dan menerima segala pendapat dan memilah pendapat mana yang lebih baik digunakan dalam proses kemajuan perusahaan

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir. Adapun yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di bagian divisi sumber daya manusia. Dari obeservasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir di bagian divisi sumber daya manusia terdapat 12 karyawan. Terdapat perbedaan dan keinginan antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam meningkatkan kinerjanya di masa *new normal*. Namun, dalam mencapai keinginan tersebut terdapat beberapa kendala atau masalah yang dihadapi oleh karyawan maupun manajer dan masalah tersebut berbeda-beda satu dengan lainnya hal tersebut menyesuaikan dengan kondisi individu masing-masing.

Informan dalam penelitian ini merupakan subjek yang memahami informasi atau pelaku yang mengetahui tentang penelitian yang sedang dilakukan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang memiliki informasi atau data yang banyak mengenai obeej yang sedang diteliti, untuk dimintai informasi mengenai obeej penelitian tersebut. Informan dalam penelitian ini berasal dari wawancara

secara langsung yang disebut sebagai narasumber. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Informan pertama dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan beberapa pertimbangan kriteria tertentu antara lain subjek yang telah lama dan intensif menyatu dan masih terikat penuh secara aktif dengan suatu medan atau aktivitas yang menjadi sasaran dalam penelitian ini. Subjek merupakan karyawan dalam divisi sumber daya manusia, peneliti juga sudah mendapatkan pernyataan kesediaan informan yang akan dijadikan sumber data.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

Dari penjelasan informan (A1, A2, A3, A4, dan A5) faktor yang mendorong karyawan di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir pada bagian divisi sumber daya manusia berbeda dari satu karyawan dengan karyawan lainnya. Adapun pengaruh dari faktor internal dan juga faktor eksternal. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti informan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri individu tersebut. Kebanyakan informan mengungkapkan bahwa mereka berkeinginan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka karena ingin mendapatkan gaji atau *reward*, kenaikan jabatan, dikenal sebagai karyawan yang berprestasi di lingkungan perusahaan. Adapun pengaruh dari faktor eksternal yaitu pengaruh dari lingkungan sekitar yang mendorong karyawan untuk melakukan perubahan lebih baik lagi dalam bekerja. Meskipun permasalahan yang dihadapi dan juga faktor pendorong pada informan yang sudah penulis wawancarai berbeda-beda namun tujuannya hampir sama, yaitu ingin merubah kualitas kerja menjadi lebih baik, baik untuk dirinya sendiri ataupun perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. 2014. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Hipertensi Pada Lansia Diatas Umur 65 Tahun*. Jurnal Kesehatan Komunitas. Vol.2, No.4.
- Ali, M., & Asrori, M. 2010. Psikologi Remaja : Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Amaible, T.M. 2005. *Motivation and Creativity: Effect of Motivatiobal Orientation on Creative Writers*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Amir, T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Apriliyani, R. 2006. *Pengaruh Kreatifitas Karyawan Terhadap Pengembangan Inovasi Baru Bagi Perusahaan*. Jurnal Ekonomi. 1(1). STIEPARI Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuti, P., Sitawati, P., dan Tukijan. 2019. *Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen dan Akutansi.
- Astuti, P., Sitawati, P., dan Tukijan. 2019. *Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen dan Akutansi.

- Berg, Gimstarg, Skerlavaj & Cerne. 2017. *Social And Economic Leader-Member Exchange And Employee Willingness To Take Risks And Emotional Carrying Capacity*. European Management Journal. 35(5). 676-687.
- Biro Hukum dan Organisasi Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, Produk Hukum, (Online) diakses dari: [https://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk\\_hukum/PMK\\_No\\_9\\_Tahun\\_2020\\_ttg\\_Pedoman\\_Pembatasan\\_Sosial\\_Ber\\_skala\\_Besar\\_Dalam\\_Penanganan\\_Covid-19.pdf](https://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_9_Tahun_2020_ttg_Pedoman_Pembatasan_Sosial_Ber_skala_Besar_Dalam_Penanganan_Covid-19.pdf). (2020, 30 Oktober 2020)
- Cireq, De. Pereira. 2020. *Knowladge-Sharing Efforts And Employee Creative Behaviour: The invigorating Roles Of Passion For Work, Time Sufficiency, And Procedured Justice*. Journal of Knowladge Management. 24(5). 1131-1155.
- Creswell, J. W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dama, J., Imelda. 2018. *Pengaruh Inovasi Terhadap Kreativitas Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Manado*. Jurnal EMBA, 6(1). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Creative Perfomance*. Skripsi Universitas International Batam.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). *Measuring Innovative Work Behaviour. Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Fahmi, I. 2018. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fateeh, A. Mustamil, Shahzad. 2021. *Role Of Aunthentic Leadership And Personal Mastery In Predicting Employee Creative Behaviour: A Self-Determination Prespective*. Frontiers of Business Reseach in China. 15(3).
- Ghancoo, S. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Indoworld Mojokerto)*. Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Hasan, M. 2012. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Janssen, Onne. 2000. *Job Demands, Perceptions Of Evort– Rewardf Air Ness And Innovative W Ork Beha*. University Of Groningen, The Netherlands.
- Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). *Analisis Gambaran Kepemimpinan, Work Engagement Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan*. Journal Of Business Management Education, 3(3), 79-88.
- Khaerul, U. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Lokay, A. 2015. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Anyaduta Manado*. Jurnal EMBA. 3(3). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Maret, Chythia., dan Ashkanasy. 2015. *Unleashing angst: Negative Mood, Learning Goal Orientation, Psychological Empowerment, and Creative Behaviour*.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moorhead., Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, U. 2004. *Pengembangan Kreativitas anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mustika, M. 2017. *Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional Dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(2). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dharma Andalana.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku (edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Octamaya. Wilopo. Amiruddin. Header Akib, dkk. 2020. *The Role Of Topnotch Leader In Foresting Employee Creative Behaviour*. *Solid State Technology*. 63(4).
- Purnomo, E. 2006. *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn Cakes Indonesia Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 6(2). Administrasi Bisnis. UPN Veteran Jawa Timur.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, T. 2020. *Kelincahan Komunikasi dan Kualitas Kerjasama Menuju Efisiensi Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa New Normal Bernasis Kompetensi Digital*. *Journal of Management and Business* 3(1). Politeknik API Yogyakarta.
- Schuler., Randal., dan Susan, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, Produk Hukum, (Online) di akses dari : [\(2020, 30 Oktober\)](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176085/PP_Nomor_21_Tahun_2020.pdf).
- Setiadi, N. 2013. *Perilaku Kreatif Pekerja Call Center: Peran Komunikasi dan Dukungan Training Center*. *Jurnal Binus Business Review*. 2(4).
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid III. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y., Sofiyati, N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompenasasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sukree,G.2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Indoworld Mojokerto)*. Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Sutruisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tajeri.2020. *Strategi Peningkatan dan Menumbuhkembangkan Peran Serta Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Masyarakat di Kabupaten Barito Utara Pada Masa New Normal*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Taweh.