

Pengaruh Creative Behavior Dalam Memediasi Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Innovation Performance Pada Jasa Pest Control Terminator Indonesia

I Wayan Tengah Swadyaya^{1*}, Ni Made Yudhaningsih^{2*}, IGA Diah Werdhi Srikandi^{3*}

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Mahendradatta , Denpasar, Bali, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap *innovation performance* dengan *creative behavior* sebagai variabel mediasi pada perusahaan jasa pest control, khususnya di Pest Terminator Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan metode *Squares Structural Equation Modeling (SEM)* melalui perangkat lunak SmartPLS 4, dengan sampel berjumlah 110 responden yang terdiri dari teknisi, supervisor, dan manajemen operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap *creative behavior*, dan memiliki pengaruh positif terhadap *innovation performance*. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap baik *creative behavior* maupun *innovation performance*. Selain itu, *creative behavior* juga berpengaruh signifikan terhadap *innovation performance* dan mampu memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *innovation performance*. Namun, mediasi *creative behavior* dalam hubungan antara rekrutmen dan *innovation performance* positif tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen perlu diperbaiki untuk mendapatkan karyawan yang memiliki *creative behavior* agar berdampak terhadap *innovation performance*, sedangkan kompensasi perlu di pertahankan karena mampu mendorong karyawan untuk memberikan *innovation performance* pada Pest Terminator Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih berkreasi, inovatif dan tetap selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen dan lingkungan.

Kata kunci: Rekrutmen, Kompensasi, *Creatif behavior*, *Innovation Performance*.

Copyright (c) 2025 **I Wayan Tengah Swadyaya**

✉ Corresponding author :

Email Address : henny.saraswati@uinbanten.ac.id

PENDAHULUAN

Bali tetap menjadi tujuan wisata utama, baik nasional maupun internasional. Setelah pandemi COVID-19, sektor pariwisata telah menunjukkan pemulihan yang signifikan, dengan kedatangan wisatawan internasional mencapai 6,33 juta pada tahun 2024, menandai peningkatan 20,1% dari tahun 2023. Lonjakan ini berdampak positif pada tingkat hunian kamar hotel, yang mencerminkan meningkatnya permintaan akan layanan perhotelan yang berkualitas. Untuk mempertahankan keunggulan layanan, terutama dalam kebersihan dan sanitasi, hotel semakin

mengandalkan layanan pengendalian hama profesional. Salah satu perusahaan tersebut adalah Pest Terminator Indonesia, berlokasi di Denpasar, yang bermitra dengan hotel-hotel di seluruh Bali untuk menyediakan solusi sanitasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan jasa harus terus berinovasi untuk mempertahankan kinerja. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci, terutama *creative behavior* karyawan, yang memungkinkan pemecahan masalah yang adaptif dan berkontribusi langsung pada *innovation performance*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi memengaruhi *innovation performance* (Komala, 2017; Hermawati, 2019), dan bahwa *creative behavior* berkorelasi positif dengan *innovation performance* (Fitriansyah, 2020). Lebih lanjut, kreativitas telah ditemukan memediasi hasil-hasil terkait pekerjaan lainnya (Syahmirza, 2022). Namun, hanya sedikit penelitian yang mengeksplorasi *creative behavior* sebagai variabel mediasi antara rekrutmen, kompensasi, dan *innovation performance*, terutama dalam industri jasa teknis seperti Pest Control.

Studi ini mengatasi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara empiris peran mediasi *creative behavior* dalam hubungan antara rekrutmen, kompensasi, dan *innovation performance*. Hal ini khususnya relevan dalam industri pest control, di mana kondisi lapangan yang tidak dapat diprediksi menuntut inovasi, fleksibilitas, dan kreativitas yang berkelanjutan dalam pemberian layanan.

KAJIAN TEORI

Kerangka Teoritis: AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*)

Studi ini didasarkan pada teori AMO yang dikembangkan oleh Boxall dan Purcell (2003), yang menyatakan bahwa *Innovation performance* ditentukan oleh tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam kerangka ini, rekrutmen dipandang sebagai sarana untuk mendapatkan individu dengan keterampilan dan potensi inovatif (*Ability*), kompensasi berfungsi sebagai pendorong motivasi (*Motivation*), sementara *creative behavior* merupakan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk mengekspresikan dan mengembangkan ide-ide kreatif (*Opportunity*).

Rekrutmen dan Kompensasi sebagai Penggerak Inovasi

Rekrutmen yang efektif lebih dari sekadar mengisi lowongan pekerjaan—melainkan juga melibatkan pemilihan individu yang memiliki keterampilan berpikir kritis dan pola pikir inovatif. Proses rekrutmen yang selektif mendukung pembentukan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan solusi baru untuk tantangan organisasi (Aziz dkk., 2017). Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai alat motivasi yang meningkatkan loyalitas karyawan, kepuasan kerja, dan dorongan untuk berinovasi. Penelitian sebelumnya (Aspita & Sugiono, 2018) telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja dan *creative behavior* karyawan.

Peran *Creative Behavior* sebagai Mediasi

Creative behavior mengacu pada tindakan karyawan yang melibatkan inisiatif, eksperimen, menghasilkan ide-ide baru, dan meningkatkan proses kerja yang ada. Dalam model ini, *creative behavior* berfungsi sebagai variabel mediasi antara rekrutmen dan kompensasi terhadap *innovation performance*. Individu yang dipilih berdasarkan potensi inovatif mereka dan menerima kompensasi yang memadai lebih cenderung

terlibat dalam *creative behavior*, yang pada akhirnya berkontribusi pada *innovation performance* organisasi (Zhou & George, 2001; Jean & Ferinia, 2023).

Innovation Performance sebagai Hasil Akhir

Innovation performance didefinisikan sebagai kemampuan suatu organisasi atau individu untuk memperkenalkan inovasi dalam produk, proses, sistem, atau layanan yang meningkatkan daya saing. Dimensi ini mencakup pengembangan produk baru, efisiensi proses, perluasan pasar, dan peningkatan organisasi (Gunday dkk., 2011). Dalam lingkungan kompetitif saat ini, kombinasi rekrutmen yang efektif, kompensasi yang memadai, dan perilaku kerja yang kreatif merupakan kunci untuk mencapai *innovation performance* yang unggul dan berkelanjutan – terutama di sektor jasa seperti perusahaan pest control, yang menjadi fokus studi ini.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian secara garis besar ada dua jenis ditinjau dari analisis data, yang mana dua jenis dimaksud adalah, penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif (Sukmadinata, 2010). Desain dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) yang didasarkan pada evaluasi atas adanya hubungan saling ketergantungan antar variable.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan staff Pest Control Terminator Indonesia, yang berjumlah 154 orang. Untuk mengefisienkan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan metode *sampling*. Sampel menurut Margono (2004), adalah sebagian dari populasi yang menjadi objek penelitian dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, yaitu rumus yang digunakan ketika jumlah populasi diketahui secara pasti dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% atau 0,05. Rumus Slovin dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{154}{1 + 154(0.05)^2} \\
 &= \frac{154}{1 + 154(0.0025)} \\
 &= \frac{154}{1.385}
 \end{aligned}$$

=111

Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel sebesar 111, namun dalam pelaksanaannya, peneliti berhasil memperoleh 110 responden. Jumlah ini tetap memenuhi syarat minimal ukuran sampel dan masih berada dalam batas toleransi statistika yang wajar, sehingga dapat digunakan untuk mewakili populasi.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau orang yang memerlukannya dan di dapat dari sumber informan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pengumpulan data melalui kuesioner via *google form*.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui pengajuan pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pernyataan yang disusun secara sistematis. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5, hal ini dilakukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat dalam skala 5 tingkat. Sebagai berikut skala likert dalam penelitian ini.

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS 4. PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis model yang kompleks, termasuk hubungan kausal antara variabel laten, serta cocok untuk data dengan jumlah sampel yang relatif kecil (< 200) dan tidak mensyaratkan distribusi normal multivariat:

Teknik PLS-SEM digunakan untuk:

1. Mengukur validitas dan reliabilitas konstruk (melalui outer model),
2. Menguji hubungan antar variabel laten (melalui inner model),
3. Menganalisis pengaruh langsung, tidak langsung, serta efek mediasi antar variabel.

Analisis dilakukan dalam dua tahap utama:

1. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Tahap ini bertujuan untuk menguji sejauh mana indikator merefleksikan konstruknya, dengan kriteria sebagai berikut:

- Outer loading ≥ 0.70
- Average Variance Extracted (AVE) ≥ 0.50

- Composite Reliability (CR) ≥ 0.70
- Cronbach's Alpha ≥ 0.70
- Discriminant validity

2. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Tahap ini menguji hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian, dengan kriteria sebagai berikut:

- Koefisien Jalur (Path Coefficient)
- Nilai T-statistic ≥ 1.96 (untuk signifikansi pada tingkat 5%)
- P-value ≤ 0.05
- R^2 (Coefficient of Determination): menunjukkan kekuatan prediksi variabel independen terhadap dependen
- Q^2 Predict (Predictive Relevance) untuk mengukur kemampuan prediktif model

PLS-SEM dalam penelitian ini juga digunakan untuk menguji efek mediasi, yakni pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening, dengan bootstrapping 5.000 resampling untuk memperoleh estimasi parameter dan signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Pest Control Terminator Indonesia sebanyak 110 orang. Gambaran umum subjek penelitian berupa profil responden digambarkan berdasarkan usia, jabatan, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan. Berikut adalah uraian lengkapnya

Tabel 4. 1
Gambaran Umum Subjek Penelitian

Uraian	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	18 s/d 28 tahun	77	70%
	>28 s/d 38 tahun	25	22,73%
	>38 s/d 48 tahun	7	6,36%
	>48 s/d 58 tahun	1	0,91%
	Total	110	100%
Pendidikan	SMP	5	4,55%
	SMA	95	86,36%
	D3	4	3,64%
	S1	6	5,45%
	Total	110	100%
Jabatan	Manajemen	4	3,64%
	Supervisor	6	5,45%
	Teknisi	100	90,91%
	Total	110	100%
Masa Kerja	1 tahun	56	50,91%
	2 tahun	21	19,09%
	>3 tahun	33	30%

Total	110	100%
-------	-----	------

Tabel 4.1 menunjukkan bila dilihat berdasarkan usia Mayoritas responden berada pada rentang usia 18 hingga 28 tahun, yaitu sebanyak 77 orang (70%), menunjukkan bahwa perusahaan jasa pest control memiliki profil tenaga kerja yang sangat muda. Usia ini merupakan kelompok usia produktif awal, yang berpotensi memiliki energi tinggi dan cepat beradaptasi, tetapi mungkin masih memerlukan pembinaan keterampilan dan pengalaman. Dan untuk usia responden lainnya sebagai berikut >28 s/d 38 tahun: 25 orang (22,73%), >38 s/d 48 tahun: 7 orang (6,36%), >48 s/d 58 tahun: 1 orang (0,91%).

Dari segi pendidikan Sebagian besar responden merupakan lulusan SMA, yakni sebanyak 95 orang (86,36%). Hanya sebagian kecil dari mereka yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah dan tinggi sebagai berikut: SMP: 5 orang (4,55%) Diploma (D3): 4 orang (3,64%) Sarjana (S1): 6 orang (5,45%).

Apabila dilihat berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa 90,91% responden merupakan teknisi (100 orang), yang merupakan lini operasional langsung di lapangan. Sementara itu, hanya: 6 orang (5,45%) sebagai supervisor, 4 orang (3,64%) berada di level manajemen.

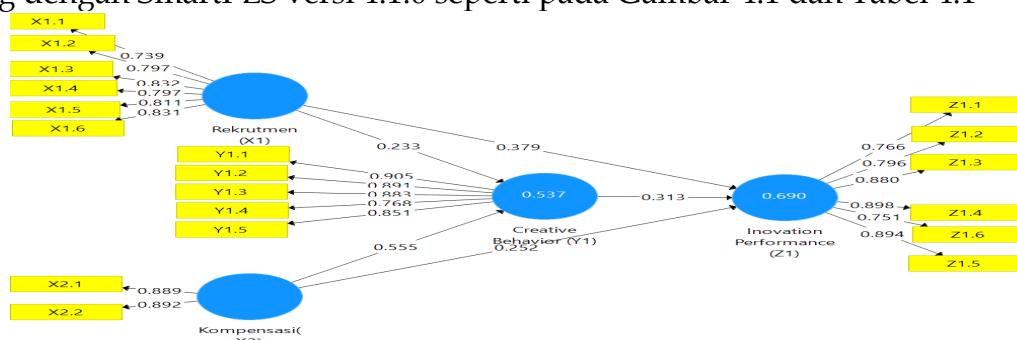
Sedangkan berdasarkan masa kerja Sebanyak 56 orang (50,91%) memiliki masa kerja 1 tahun, artinya sebagian besar karyawan adalah pegawai baru atau belum lama bergabung. Ini dapat berdampak pada tingkat loyalitas, pengalaman kerja, dan kemampuan mereka dalam menerapkan inovasi, Distribusi lainnya yaitu 2 tahun: 21 orang (19,09%), >3 tahun: 33 orang (30%).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata respons untuk semua variabel berada dalam kategori "Tinggi": rekrutmen (4,11), kompensasi (4,32), *creative behavior* (4,26), dan *innovation performance* (4,13). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya memandang praktik SDM dan budaya inovasi secara positif.

2. Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran menunjukkan validitas dan reliabilitas konstruk yang baik. Semua indikator memiliki nilai pemuatan > 0,70, AVE > 0,50, dan reliabilitas komposit > 0,70, yang memenuhi kriteria validitas konvergen. Validitas diskriminan dikonfirmasi melalui kriteria Fornell-Larcker, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut secara konseptual berbeda. Berikut hasil uji loading dengan SmartPLS versi 4.1.0 seperti pada Gambar 4.1 dan Tabel 4.1



Gambar 4. 1Hasil Outer Loading

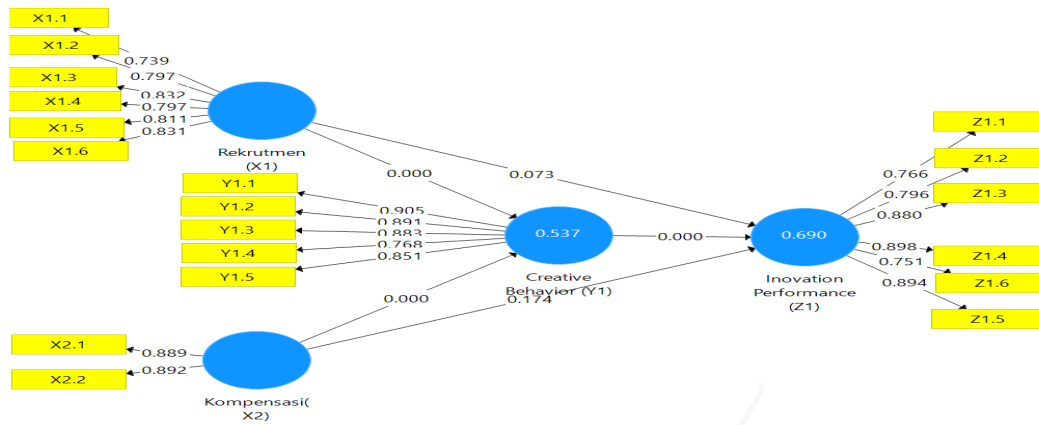
Tabel 4. 1
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Konstruk

Nama Variabel	Kode Item/Indikator	Loading Factor	AVE	Composite Reliability	Cronbach's alpha
Rekrutmen	X1.1	0.739	0.643	0.915	0.889
	X1.2	0.797			
	X1.3	0.832			
	X1.4	0.797			
	X1.5	0.811			
	X1.6	0.831			
Kompensasi	X2.1	0.889	0.793	0.885	0.740
	X2.2	0.892			
<i>Creative Behavior</i>	M1.1	0.905	0.741	0.935	0.912
	M1.2	0.891		0.935	
	M1.3	0.883		0.935	
	M1.4	0.768			
	M1.5	0.851			
<i>Innovation Performance</i>	Y1.1	0.766	0.694	0.931	0.910
	Y1.2	0.796			
	Y1.3	0.880			
	Y1.4	0.898			
	Y1.5	0.894			
	Y1.6	0.751			

Tabel 4.1 menunjukkan Nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator lebih besar dari 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada setiap konstruk penelitian adalah valid serta memenuhi syarat rule thumb dan asumsi dalam discriminant validity. Sedangkan untuk nilai *composite reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk lebih besar dari 0.7. dengan demikian konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk penelitian ini terbukti.

3. Model Struktural (Inner Model)

Model ini menunjukkan daya prediksi yang kuat dengan nilai R^2 sebesar 0,537 untuk creative behavior dan 0,690 untuk innovation performance. Nilai Q^2 untuk kedua variabel endogen melebihi 0,47, yang menegaskan relevansi prediktif model. Hasil dari pengujian inner model sebagai berikut:



4. Pengujian Hipotesis

Hipotesa	Jalur	Koefisien	P-Value	Hasil
H1	Rekrutmen → <i>Creative Behavior</i>	0,233	0,028	Positif, Signifikan
H2	Rekrutmen → <i>Innovation Performance</i>	0,379	0.000	Positif, Signifikan
H3	Kompensasi → <i>Creative Behavior</i>	0,555	0.000	Positif, Signifikan
H4	Kompensasi → <i>Innovation Performance</i>	0,252	0,009	Positif, Signifikan
H5	<i>Creative Behavior</i> → <i>Innovation Performance</i>	0.313	0.000	Positif, Signifikan
H6	Rekrutmen → CB → IP	0,073	0,997	Positif, Tidak Signifikan
H7	Kompensasi → CB → IP	0,174	0,002	Positif, Signifikan

- Ha1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative behavior* dengan koefisien 0,233 dan meskipun nilai t-statistik 1,910 sedikit di bawah ambang 1,96, hasil tetap signifikan pada taraf 5% ($P = 0,028$).
- Ha2: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performance* dengan koefisien 0,379 dan t-statistik 3,430 ($P = 0,000$).
- Ha3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative behavior* dengan koefisien 0,555 dan t-statistik 4,621 ($P = 0,000$).
- Ha4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performance* dengan koefisien 0,252 dan t-statistik 2,359 ($P = 0,009$).
- Ha5: *Creative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation performance* dengan koefisien 0,313 dan t-statistik 3,437 ($P = 0,000$).
- Ha6: *Creative behavior* berperan sebagai mediasi positif tetapi tidak signifikan dalam hubungan antara rekrutmen terhadap *innovation performance*, dengan koefisien 0,073 dan t-statistik 1,450 ($P = 0,997$).
- Ha7: *Creative behavior* berperan sebagai mediasi positif dan signifikan dalam hubungan antara kompensasi terhadap *innovation performance*, dengan koefisien 0,174 dan t-statistik 2,940 ($P = 0,002$).

PEMBAHASAN

Temuan menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *creative behavior* dan *innovation performance*. Proses rekrutmen terstruktur yang menekankan pemecahan masalah dan kemampuan beradaptasi berkontribusi pada pengembangan tenaga kerja yang lebih inovatif. Kompensasi ditemukan sebagai prediktor terkuat *creative behavior*, yang menyoroti pentingnya penghargaan yang adil dan transparan dalam mendorong lahirnya ide dan inisiatif.

Creative behavior juga secara signifikan meningkatkan *innovation performance*. Karyawan yang didorong untuk berpikir kreatif lebih cenderung mengajukan ide-ide baru, bereksperimen dengan metode baru, dan meningkatkan proses yang ada.

Efek mediasi *creative behavior* hanya signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan *innovation performance*, yang menyiratkan bahwa karyawan yang termotivasi lebih cenderung menerjemahkan kreativitas menjadi hasil yang inovatif. Sebaliknya, efek mediasi tidak signifikan antara rekrutmen dan *innovation performance*, yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen saat ini mungkin belum sepenuhnya menangkap potensi kreativitas dalam proses seleksi kandidat.

Hasil ini selaras dengan teori AMO yang menegaskan bahwa *Ability* (rekrutmen), *Motivation* (kompensasi), dan *Opportunity* (*creative behavior*) merupakan komponen kunci yang mendorong *innovation performance* dalam organisasi jasa.

SIMPULAN

Studi ini menegaskan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara signifikan memengaruhi *creative behavior* dan *innovation performance*. Di antara keduanya, kompensasi memiliki pengaruh paling kuat dalam merangsang *creative behavior*. Lebih lanjut, *creative behavior* secara langsung meningkatkan *innovation performance* dan bertindak sebagai mediator yang signifikan antara kompensasi dan *innovation performance*. Namun, kompensasi tidak secara signifikan memediasi hubungan antara rekrutmen dan *innovation performance*. Temuan ini memvalidasi teori AMO (*Ability*, *Motivation*, *Opportunity*) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui rekrutmen yang tepat (*ability*), reward yang bersifat motivasional (*motivation*), dan kesempatan untuk berkreasi (*opportunity*).

Referensi :

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., & Aqqad, N. O. (2019). The impact of supply chain management practices on supply chain performance in Jordan: The moderating effect of competitive intensity. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(2), 1-10.
- Aspita, E., & Sugiono. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18(1), 18-26.
- Aziz, R., Setiawan, M., & Putra, W. E. (2017). Pengaruh seleksi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 45-52.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Fitriansyah, M. (2020). Pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan di era disrupsi digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 77-86.

- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance. *International Journal of Production Economics*, 133(2), 662–676.
- Hermawati, A. (2019). Rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja inovatif pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 109–118.
- Jean, R., & Ferinia, R. (2023). The role of creative behavior in service innovation: A mediating model. *Journal of Business Research*, 150, 14–25.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Komala, D. (2017). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(8), 1–18.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Syahmirza, A. (2022). Pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 45–54.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.