KEPRIBADIAN DAN KREATIVITAS TERHADAP INOVASI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL)

Oleh:
Lita Wulantika[1]. Iyan Tarmedi[2]
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
Email : lita.wulantika@email.unikom.ac.id | itarmedi3196@gmail.com

Abstract : *The development of information technology and globalization that is happening as it is now growing rapidly, it has caused competition so tight, certainly from this need for new ideas, new changes or innovations must be created in order to keep pace with the competition, particularly those engaged in services. This study analyzes and examines Personality and Creativity towards Employee Innovation. this research was conducted to test hypotheses related to the influence of Personality and Creativity on Employee Innovation. The method used in this research is descriptive and verification methods. Samples are 49 respondents, the sampling used are saturated or senus samples. Data collection techniques used is by observation, interviews, and questionnaires to all employees of PT. Dago International Travel. The data analysis descriptive method and verification method using SPSS 21.0 software. The results of the study showed that the employees' personality, creativity and innovation at PT. Dago International Tourism in the category Good. Personality has a significant effect on Employee Creativity at PT. Dago International Travel. Personality has a significant effect on Employee Innovation at PT. Dago Wisata Internasional. Creativity has a significant effect on Employee Innovation at PT. Dago International Travel. Personality has a significant effect on Innovation through Employee Creativity at PT. Dago International Travel.*

Keywords: Employee Personality, Employee Creativity, Employee Innovation

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan globalisasi yang terjadi seperti sekarang ini, yang berkembang dengan semakin pesat. Perkembangan tersebut diiringi dengan bertambahanya populasi penduduk dunia yang cukup pesat yang mengakibatkan kecenderungan pasar potensial yang akan melakukan perjalanan, terlebih lagi perjalanan yang di lakukan bukan sekedar hiburan melainkan memiliki tujuan tertentu yang akan membawa pengaruh yang cukup besar terhadap pribadi, kelurga maupun lingkunganya. Karena peningkatan ekonomi masyarakat Indonesia sehingga mendorong dan memicu masyarakat untuk melakukan *traveling* dan wisata islami seperti, melakukan perjalanan ibadah haji dan umroh (Musdalifah, 2017).

Dilihat dari survei yang dilakukan pada variable Inovasi menunjukan bahwa indikator mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan konsumen menyatakan bahwa sebagian besar menjawab ya atau sesuai dengan pernyataan tersebut, yaitu sebesar 85% dan yang menjawab tidak atau tidak sesuai hanya 15%, selanjutnya gemar melakukan hal yang baru terkait dengan pekerjaan menyatakan sebagian besar sesuai dengan pernyataan tersebut, dibuktikan dengan hasil survei yaitu 65% yang menjawab sesuai dan yang tidak sesuai 35%. Sedangkan untuk indikator mampu mengkomunikasikan gagasan secara efektif menunjukan bahwa sebagian besar menjawab tidak sesuai, dibuktikan dengan survei yaitu 75% menjawab tidak sesuai dan 25% menjawab seuai, serta memperjuangkan gagasan-gagasan baru dengan gigih menunjukan bahwa 90 % menjawab tidak sesuai dan 10% menjawab sesuai, kemudian merasa nyaman dalam situasi kacau (*chaos*), dapat menyajikan situasi paradoks, tidak tergesa-gesa membenarkan terhadap suatu ide yang muncul menyatakan bahwa 15% menjawab tidak sesuai dan 85% menjawab sesuai.

Dilihat dari survei yang dilakukan dari variable kreativitas pada sampel beberapa karyawan PT. Dago Wisata Internasional bahwa menunjukan teridentifikasi bahwa karyawan dari PT. Dago Wisata Internasional berani dengan perubahan yang ada pada perusahaan hal tersebut dibuktikan dengan hasil survei yang menyatakan sesuai yaitu 85% dan yang menyatakan tidak sesuai 15%, kemudian juga karyawan dari PT. Dago Wisata Internasional dapat mengusulkan cara-cara baru untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan hal ini ditunjukan dengan hasil yang menjawab sesuai dengan pernyataan tersebut sebesar 80% dan

yang menyatakan tidak sesuai dengan hal tersebut sebesar 20%. Selanjutnya menyukai tantangan dari kemungkinan yang mustahil banyak karyawan menjawab sebagian besar menyatakan tidak sesuai yaitu sebesar 60% dan yang menyatakan sesuai sebesar 40%, kemudian berani mengambil resiko yang tinggi dari hal tersebut pula karyawan PT. Dago Wisata Internasionaldari hasil survei menyatakan sebagian besar 70% menyatakan tidak sesuai dan yang menyatakan sesuai 30%, selanjutnya dari berani dalam mengambil sesuatu yang memiliki ketidak pastiannya tinggi hal tersebut pula menyatakan bahwa 75% karyawan PT. Dago Wisata Internasional tidak sesuai dan 35% menyatakan sesuai.

Dilihat dari hasil survei diatas dari variable kepribadian karyawan PT. Dago Wisata Internasional menunjukan sebagian besar 90% menyatakan sesuai bahwa karyawan PT. Dago Wisata Internasional mudah bergaul dengan orang lain / orang baru dan 10% menyatakan tidak sesuai. kemudian mudah diajak kerja sama dari hasil survei menyatakan 95% karyawan PT. Dago Wisata Internasional sesuai dan 5% tidak sesuai. Sedangkan untuk kepercayaan karyawan kepada karyawan lain sebagian besar menyatakan tidak setuju, dibuktikan dengan hasil yang didapat sebesar 75% dan yang sesuai hanya 35%, selanjutnya gelisah ketika diberi tugas baru banyak yang menyatakan gelisah ketika diberikan tugas baru hal tersebut dibuktikan bahwa 60% menyatakan sesuai dan 40% menyatakan tidak sesuai, dan berani menjalankan pekerjaan yang penuh dengan resiko tinggi menunjukan 45% menyatakan sesuai dan 55% menyatakan tidak sesuai.

KAJIAN PUSTAKA

KEPRIBADIAN KARYAWAN

Robbins dan Judge (2016) “Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari *hereditas* atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman”.

INDIKATOR KEPRIBADIAN KARYAWAN

Robbins dan Judge (2016: 84) menyatakan bahwa “Kepribadian dapat dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut “*the big five*”, merupakan dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Lebih jauh lagi, sekor tes dari karakteristik-karakteristik ini sangat baik dalam memprediksi bagaimana orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata”. Berikut factor-faktor lima besar tersebut :

1. Ekstraversi (*ekstrapersion*)
2. Keramahan (*agreeableness*)
3. Kehati-hatian (*conscientiousness*)
4. Stabilitas Emosional (*emotion stability*)
5. Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*).

KREATIVITAS KARYAWAN

Florida dan Goodnight (2007: 38) mengungkapkan bahwa “ktreativitas adalah kualitas yang menunjukan perilaku seseorang di dalam kehidupan”.

INDIKATOR KREATIVITAS KARYAWAN

Florida dan Goodnight (2007: 39) menyatakan bahwa dimensi prilaku yang kreatif adalah sebagai berikut:

1. Rasa ingin tahu besar
2. Mencari peluang baru
3. Inisiatif dan Imajinatif
4. Berorientasi masa depan dan Berpikir secara visual
5. Melihat kemungkinan dari masalah yang tampak mustahil
6. Tidak takut mengambil resiko dan Siap untuk membuat kesalahan
7. Beradaptasi dengan lingkungan kerja dan perubahan kondisi diluar lingkungan kerja
8. Menyaring ide-ide
9. Mensistensis berbagai elemen

INOVASI KARYAWAN

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010: 21) menyatakan bahwa “Inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Ketika manajer berbicara tentang perubahan organisasi agar lebih kreatif, hal ini biasanya berarti manajer ingin mendorong dan memelihara inovasi”.

INDIKATOR INOVASI KARYAWAN

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010: 21) menyatakan bahwa ada tiga rangkaian variabel yang merangsang inovasi:

1. Struktur
2. Budaya
3. Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri

METODE PENELITIAN

Umi Narimawati (2008: 127), mengatakan bahwa “Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mendapatkan tujuan tertentu.

Sugiyono (2012: 3) menurut “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

Menurut Moh.Nazir (2011: 54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah “Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah yaitu Kepribadian, Kreativitas dan Inovasi Karyawan. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010: 29) adalah sebagai berikut “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Dengan metode verifikatif dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan, Kepribadian terhadap Inovasi Karyawan, Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan, dan Kepribadian terhadap Inovasi melalui Kreativitas Karyawan. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu penekatan kuantitatif, karena data Kepribadian, Kreativitas dan Inovasi Karyawan diperoleh dari penelitian yang berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

METODE DESKRIPTIF

KEPRIBADIAN PADA KARYAWAN PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Kepribadian Karyawan yang di ukur menggunakan lima indikator dengan sebelas item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator Kehati-hatian sebesar 75,1%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator Keterbukaan pada Pengalaman sebesar 57,3%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Kepribadian Karyawan sebesar 66,6%. Nilai 66,6% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik.

KREATIVITAS PADA KARYAWAN PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

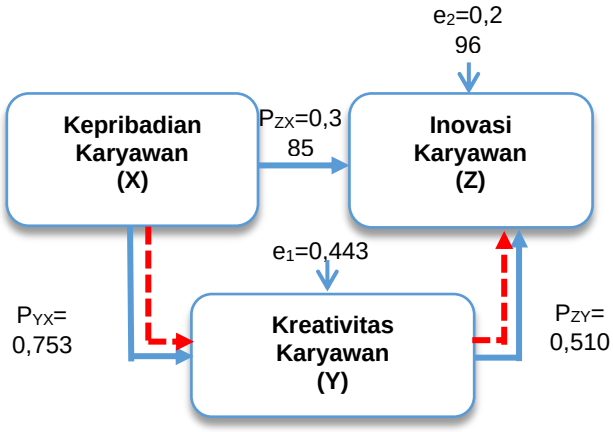
Dari hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Kreativitas Karyawan yang di ukur menggunakan sembilan indikator dengan sepuluh item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator Rasa ingin tahu besar sebesar 73,9%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator Tidak takut mengambil resiko dan siap untuk membuat kesalahan sebesar 49%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Kreativitas Karyawan sebesar 64,7%. Nilai 64,7% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik.

INOVASI PADA KARYAWAN PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel Inovasi Karyawan yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan sembilan item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator Struktur sebesar 72,9%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri sebesar 60,1%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Inovasi Karyawan sebesar 64,9%. Nilai 64,9%

tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik.

METODE VERIFIKATIF



Gambar 1.1
Model Intervening Lengkap

KEPRIBADIAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai R-square sebesar 0,567 atau 56,7%, sehingga pengaruh dari variabel lain yang mempengaruhi variabel Y sebesar 1 - 0,567 = 0,433 atau 43,3%. Dengan demikian diperoleh koefisien error sebesar 0,433, sehingga diperoleh persamaan jalur untuk struktur pertama sebagai berikut:

$$Y = 0{,}753\ X_1 + 0{,}433$$

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KREATIVITAS TERHADAP INOVASI KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

Berdasarkan output di atas, diketahui koefisien jalur P_{ZX} = 0,385 dan P_{ZY} = 0,510. Sedangkan koefisien *error* diperoleh dari sisa nilai R-square yang ditunjukkan oleh tabel output berikut:

Tabel 1.1
Model Summary Persamaan Struktural Kedua

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839[a]	,704	,691	2,865786

a. Predictors: (Constant), Y Kreativitas Karyawan, X Kepribadian Karyawan

b. Dependent Variable: Z Inovasi Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R-square sebesar 0,704 atau 70,4% sehingga diperoleh koefisien error sebesar 1 – 0,704 = 0,296.

Dengan demikian maka diperoleh persamaan jalur untuk persamaan struktural kedua sebagai berikut:

$$Z = 0{,}385\ X + 0{,}510\ Y + 0{,}296$$

Besarnya pengaruh dari Kepribadian Karyawan dan Kreativitas Karyawan terhadap Inovasi Karyawan diperoleh dari perhitungan koefisien jalur dengan koefisien korelasi zero order sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perhitungan Pengaruh Setiap Variabel

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	X Kepribadian Karyawan	,385	,769
	Y Kreativitas Karyawan	,510	,800

a. Dependent Variable: Z Inovasi Karyawan

Pengaruh X terhadap Z = 0,385 x 0,769 = 0,296 atau 29,6%

Pengaruh Y terhadap Z = 0,510 x 0,800 = 0,408 atau 40,8%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel Y (Kreativitas Karyawan) sebesar 40,8%, diiukti oleh X (Kepribadian Karyawan) sebesar 29,6%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. **PENGUJIAN HIPOTESES SECARA PARSIAL KEPRIBADIAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL**

Untuk menguji signifikansi pengaruh dari Kepribadian Karyawan terhadap Kreativitas Karyawan, berikut disajikan proses uji hipotesis dengan menggunakan uji t:

H_0 : $\rho_{YX} = 0$; Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepribadian Karyawan terhadap Kreativitas Karyawan

H_a : $\rho_{YX} \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepribadian Karyawan terhadap Kreativitas Karyawan

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Statistik uji yang digunakan adalah nilai t hitung. Dari output SPSS, diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

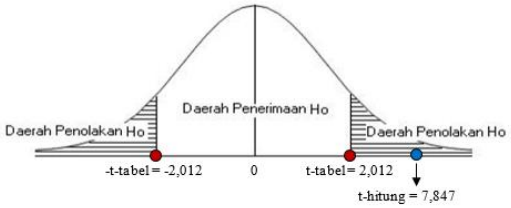
Tabel 1.3
Output SPSS Pengujian Hipotesis Kepribadian Terhadap Kreativitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,179	3,127		1,656	,104
	X Kepribadian Karyawan	,753	,096	,753	7,847	,000

a. Dependent Variable: Y Kreativitas Karyawan

Berdasarkan output di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 7,847. Dari tabel distribusi t, dengan α=0,05 dan derajat bebas n-2=49-2=47, untuk pengujian dua pihak diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm$ 2,012.



Gambar 1.2
Kurva Uji Hipotesis Persamaan Struktural Pertama

Dari nilai-nilai tersebut terlihat bahwa t hitung (7,847) lebih besar dari nilai t tabel (2,012) sehingga menghasilkan kesimpulan uji menolak H_0 dan menerima Ha, artinya Kepribadian Karyawan (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kreativitas Karyawan (Y). Dengan demikian, maka Kepribadian Karyawan (X) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas Karyawan (Y) dengan besar kontribusi sebesar 56,7%.

2. PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL KEPRIBADIAN TERHADAP INOVASI KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial untuk struktur kedua sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis Parsial Persamaan Struktural Kedua (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,971	2,200		1,805	,078
	X Kepribadian Karyawan	,315	,100	,385	3,156	,003
	Y Kreativitas Karyawan	,417	,100	,510	4,184	,000

a. Dependent Variable: Z Inovasi Karyawan

Pengujian P_{ZX} :

H_0: P_{ZX}=0 Kepribadian Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional

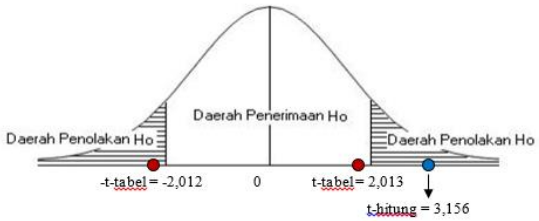
H_a: $P_{ZX} \neq 0$ Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df = 46, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,013 dan 2,013

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_a

Terima H_0 dan tolak Ha jika nilai t_{hitung} berada di kedua nilai t_{tabel} ($t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$)

Dari tabel 1.4 output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk Kepribadian Karyawan terhadap Inovasi Karyawan sebesar 3,156 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian struktur pertama tampak sebagai berikut :



Gambar 1.3
Kurva Uji Hipotesis Parsial Kepribadian ke Inovasi

3. PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL KREATIVITAS TERHADAP INOVASI KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

H_0: P_{ZY}=0 Kreativitas Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional

H_a: $P_{ZY} \neq 0$ Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional

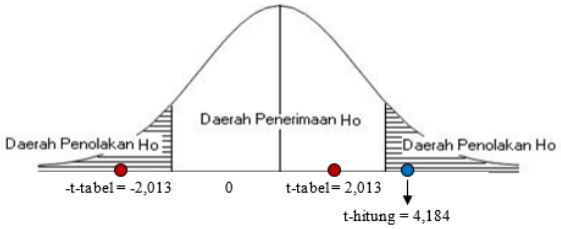
Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df = 46, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,013 dan 2,013

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_a

Terima H_0 dan tolak Ha jika nilai t_{hitung} berada di kedua nilai t_{tabel} ($t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$)

Dari tabel 1.4 output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk Kreativitas Karyawan

terhadap Inovasi Karyawan sebesar 4,184 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian struktur pertama tampak sebagai berikut :



Gambar 1.4
Kurva Uji Hipotesis Parsial Kreativitas ke Inovasi

4. PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA INTERVENING KEPRIBADIAN TERHADAP INOVASI MELALUI KRATIVITAS KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh intervening tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan sobel test (Ghozali, 2011:255).

Ho: $P_{ZY} \times P_{YX} = 0$: Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Inovasi Melalui Kreativitas Karyawan

Ha: $P_{ZY} \times P_{YX} \neq 0$: Kepribadian berpengaruh terhadap Inovasi Melalui Kreativitas Karyawan

Nilai uji t sobel diperoleh dari perhitungan menggunakan *Sobel Test for the Significance of Mediation Calculator* di :

www.danielsoper.com/statcalc3/calc.aspx?id=31

Hasil perhitungan nilai t untuk variabel intervening Kreativitas diperoleh sebesar 4,275 dengan nilai probability sebesar 0,000. Nilai t hitung tersebut (4,275) lebih besar dari nilai t tabel untuk sobel test pada α=5% yakni 1,96 sehingga kesimpulannya adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya Kepribadian terbukti berpengaruh terhadap Inovasi Melalui Kreativitas Karyawan, dengan pengaruh sebesar 38,4%.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah yang dicari, yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional yang diukur dari 5 indikator yaitu Ekstraversi, Keramahan, Kehati-hatian, Stabilitas Emosi dan Keterbukaan pada Pengalaman saat ini masih tergolong cukup baik, dimana tiga indikator di antaranya yakni Keramahan, Stabilitas Emosional dan Keterbukaan pada Pengalaman masih tergolong Cukup Baik, yang menunjukan bahwa pada variabel Kepribadian Karyawan terutama tiga indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
2. Kreativitas karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional yang diukur dengan 9 indikator yaitu Rasa ingin tahu besar, Mencari peluang baru, Inisiatif dan Imajinatif, Berorientasi masa depan dan Berpikir secara visual, Melihat kemungkinan dari masalah yang tampak mustahil, Tidak takut mengambil resiko dan Siap untuk membuat kesalahan, Beradaptasi dengan lingkungan kerja dan perubahan kondisi diluar lingkungan kerja, Menyaring ide-ide, dan Mensistensis berbagai elemen saat ini masih tergolong cukup baik, dimana indikator Inisiatif dan Imajinatif tergolong Cukup Baik dan dua indikator lainnya tergolong Kurang Baik yakni Melihat kemungkinan dari masalah yang tampak mustahil dan Tidak takut mengambil resiko dan Siap untuk membuat kesalahan, yang menunjukan bahwa pada variabel Kreativitas Karyawan terutama tiga indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
3. Inovasi karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional yang diukur dengan 3 indikator yaitu Struktur, Budaya, Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri, saat ini masih tergolong cukup baik, dimana indikator Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri tergolong Cukup Baik, yang menunjukan bahwa variabel Inovasi Karyawan terutama indikator Praktik sumber daya manusia organisasi itu sendiri yang tersebut masih memerlukan perbaikan.
4. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional.

5. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional.
6. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional.
7. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan melalui Kreativitas Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dan Fenomena-fenomena mengenai Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional, dari hal tersebut penulis menyampaikan beberapa saran yang bertujuan untuk perbaikan kedepanya, berikut saran untuk PT. Dago Wisata Internasional :

1. Kepribadian Karyawan PT. Dago Wisata Internasional sudah cukup baik, akan tetapi memang ada beberapa hal yang masih harus di perhatikan supaya PT. Dago Wiasta Internasional lebih baik lagi, karena kepribadian seseorang karyawan akan menentukan sebuah organisasi atau perusahaan akan dibawa kearah yang baik atau buruk. Upaya yang harus dilakukan oleh PT. Dago Wisata Internasional untuk memperbaiki Kepribadian Karyawannya terutama pada indikator-indikator yang skornya rendah yaitu keramahan, stabilitas emosi, dan keterbukaan karyawan pada pengalaman. Dari ketiga masalah tersebut sebaiknya PT. Dago Wisata Internasional melakukan pelatihan-pelatihan atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan ketiga hal tersebut contonya dari keramahan karyawan yaitu dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang melatih atau menanamkan kepercayaan-kepercayaan kepada rekan kerjanya. Begitupun dengan stabilitas emosi dan keterbukaan kepada pengalaman bisa dilakukan hal-hal atau kegiatan supaya bisa meningkatkan kedua hal tersebut.
2. Kreativitas Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional sudah dikatakan cukup baik, akan tetapi tetap ada hal-hal yang masih harus diperhatikan supaya karyawan PT. Dago Wisata Internasional Kreativitas nya meningkat, karena ketika karyawn PT. Dago Wisata Internasional tersebut kreatif akan menambah keunikan perusahaan tersebut dan akibatnya perusahaan itu akan beda dengan perusahaan lain. Upaya yang harus dilakukan oleh PT. Dago Wisata Internasional khususnya dengan indikator-indikator yang memiliki skor-skor rendah yaitu inisiatif dan imajinatif, melihat kemungkinan dari masalah yang tampak mustahil, dan tidak takut mengambil resiko dan siap untuk membuat kesalahan. Dari hal tersebut salah satu contoh yang harus dilakukan oleh PT. Dago Wisata Internasional yaitu melakukan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang berkenaan dengan ketiga hal tersebut supaya Kreativitas Karyawan PT. Dago Wisata Internasional bisa lebih baik lagi.
3. Inovasi Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional sudah cukup baik, akan tetapi masih ada yang harus diperhatikan supaya lebih baik lagi, karena inovasi karyawan akan menguntungkan perusahaan, karena ketika seseorang karyawan inovatif akan tentu perusahaan itu akan bertahan di dunia bisnis, karena perusahaan yang terus melakukan inovasi kemudian inovasi tersebut di terima, perusahaan tersebut akan bertahan di dunia bisnis karena strategi bisnis mereka kuat, karean terus menyesuaikan dengan permintaan pasar, oleh karena itu supaya PT. Dago Wisata Internasional tetap bertahan, PT. Dago Wisata Internasional harus tetap melakukan inovasi. Upaya yang harus dilakukan oleh PT. Dago Wisata Internasional khususnya pada indikator sumber daya organisasi itu sendiri dan budaya organisasi tersebut karena dari indikator tersebut skornya bisa dikatakan kurang baik atau cukup baik, oleh karena itu PT. Dago Wisata Internasional harus meperhatikan hal tersebut, salah satu upaya untuk memperbaiki inovasi karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional yaitu salah satu caranya dengan banyak melakukan upaya

memberikan kesempatan untuk karyawan untuk menambah pengerahuannya dengan mengikuti pendidikan, kemudian pengembangan kemampuan, atau pelatihan-pelatihan supaya pengetahuan dan kemapuan karyawan semakin bertambah, dan berpeluang besar untuk menambah atau memunculkan perilaku-perilaku Inovatif pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amar Dev Amar and Januj A. Juneja. 2008. *A descriptive model of innovation and creativity in organizations: a synthesis of research and practice*. *Knowledge Management Research & Practice (2008) 6, 298–311 & 2008 Operational Research Society Ltd. All rights reserved 1477–8238/08*.

Ancok Djamaludin. 2012. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Erlangga.

Andi Ridwan Makkulawu, 2013. Proses Percepatan Disfungsi Inovasi Produk Susu Sterilisai Nonthermal. Jurnal Teknik Industri ISSN: 1411-6340.

Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006, Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Bandung: Penerbit Pustaka Setia.

Cooper, D.dan Schindler, P. S. 2006, Marketing Research. McGraw Hill Companies Inc., New York.

De Jong J dan Hartog. 2003 *Leadership As a Determinant of Innovative Behaviour. A Conceptual Framework*.

Deden A. Wahab Sya'roni & Janivita J. Sudirham. 2012. Kreativitas dan Inovasi Kompetensi Pelaku Usaha Kecil.

Ernani Hadiyanti. 2011. Kreativitas dan Inovasi berpengaruh terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, 8-16.

Florida L dan J. Goodnight. 2007. *Managing Creativityi*. Harvard Business Review.

Ghozali, Imam. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, dkk. 2002. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.

Handoko T hani. 2003. Manajemen. Jakarta: BPFE.

Hays, W.L. 1969, Statistics, London: Holt, Rinehart & Winston.

Herrmann, D & Felfe J 2013, Moderator Of The Relational Between Leadership Style And Employee Creativity: The Role Of Task Novelty And Personal Initiative. Creativity Research Journal. 25, Pp. 172-181.

Heye D. 2006. Creativity and innovation: Two key characteristics of the successful 21st century information professional. Business information review, 23(4), 252-257.

Husain Umar. 2014. Metodologi Penelitian. Raja Grafindo. Jakarta.

Husein Umar. 2011. Research Method in Finance and Branking, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Jaussi, KS and Dionne, SD 2003. *Leading for Creativity: The Role of Unconvetional Leader Behaviour. Leadership Quartely, 14, pp. 475-498.*

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2005. Perilaku Manajemen dan Organisasi. Seventh Edition. The Mc Graw-Hill Companies.

Joo, BK, MCLean, GN and Yang, B 2013, *Creativity and Human Resource Development: An Intergative Literature Reviwe and Conceptual Froamework for Future Research. Human Resource Development Reviwe, 12 PP. 390-421.*

Kim, TY, Hon, AHY & Crant, MJ 2009, Proactive Personality, Employee Creativity, And Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study. Journal Of Business And Psychology, 24. Pp. 93-103.

Kim, TY, Hon, AHY & Lee, DR 2010, Proactive Personality And Employee Creativity: The Effects Of Job Creativity Requirement And Supervisor Support For Creativity. Creativity Research Journal, 22, Pp. 37-45.

Kreitner R dan Kinicki A. 2014. *Organizational Behaviour*. New York: McGrow Hill.

Lale Gumusluoglu and Arzu Ilsev. 2009. *Transformational leadership, creativity, and organizational innovation*. *Journal of Business Research 62 (2009) 461-473*.

Masood Nawaz Kalyar. 2008. *Creativity, Self-Leadership And Individual Innovation*. *The Journal of Commerce* ISSN: 2220-6043.

Mc. CareRobert R, dan Consta Jr, Paul T. 2006. *Personality in Adulethood A Five-Factor Theory Perspective*. Second Edition. The Guilford Press. New York. London.

Mc. Crae, Robert R, dan Allik. 2002. *The Five Factor Model of Personality Across Cultures. New York* : Kluer Academic/ Plenum Publishers.

Michael, L.A., Hsu, Sheng-Tsung Hou and Hsueh-Liang Fan. 2011. *Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator*. *Journal of Creative Behavior*, *Vol.45 Number 4 Fourth Quarter*.

Mita Andini Putri & Dyah Dudiastuti. 2012. Analisis pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Trias Sena Bhakti).

Moh Nazir. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moh Nazir. 2011. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Monika Sartika Mustika, 2017. Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Kreativitas Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Bisnis Darma Jaya, Vol.03. No.02.

Muhammad Sayyi M. 2007. Pendidikan Remaja antara Islam dan Ilmu Jiwa. Depok: Gema Insani.

Musdalifah. Peningkatan Jumlah Jamaah Haji dan Umrah dari Tahun ke Tahun. Diakses pada 10 April 2018.

Nova Riska Kumalasari & Deden A Wahab Sya'roni. 2017. Pengaruh Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Berkelanjutan (*Survey* pada Karyawan Trevel Day dan X-Trans di Kota Bandung). Jurnal Magister Manajemen UNIKOM ISSN: 2460-089x, Vol.03 No.01.

Nur Indriantoro. 2009. Metode Penelitian Untuk Bisnis Akutansi dan Manajemen. Cetakan 2. Yogyakarta: BPFE.

Raeni Dwi Santy. 2013. Analisis Kepribadian Para Pengunjung Mall di Kota Bandung dengan Menggunakan Trait *The Big Five Prsonality*.Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURISMA). Vol.3 No.1.

Renny Aprilliyani, 2006. Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Pengembangan Inovasi Baru Bagi Perusahaan. Fakultas ekonomi ISSN: 1907-6304, Vol.1 No.1 : 31-37.

Robbins & Coulter. 2007. Manajemen. Jakarta: Indeks

Robbins Stephen P. dan Mary Coulter. Alih bahasa oleh Bob Sabran dan Wibi, H, (2010), Manajemen jilid 1 (edisi 10), Jakarta: Erlangga.

Schilling M. 2008. Strategic management of technological innovation. Boston: Tata McGraw-Hill.

Shalley C and Gilson L. 2004. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. The Leadership Quarterly, 15(1), 33-53.

Shalley CE and Gilson LL. 2004. *What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors that can Foster of Hinder Creativity. Leadership Quarterly. 15, pp. 33-53*.

Sharan Shama. 2011. *Ecomomic History of Early India. Viva Books*. P 34-72. ISBN 978-81-309-1012-3.

Sonang Sitohang.2006. Pengaruh Kreativitas dan *Trade Exhibition* terhadap Pemasaran Sentra Industri Kecil Mebel Kayu di Kabupaten Madiun. Jurnal Ekuitas. 289, 1-25.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Sukmadi. 2016. Inovasi dan Kewirausahaan. Edisi Paradigma Baru Kewirausahaan. Bandung: Humaniora Utama Proses.

Sveta Berdibayeva, Issabek Nurdaulet and Saparbaikyzy Sholpan et al. 2015. Psychological Features of Gender Relations in Self-Regulation of Personality.

Umi Narimawati, Dewi Angga Dini & linna Ismawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Genenis.

Umi Narimawati. 2008. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif , Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Utami Munandar. 2009. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: Rineka Cipta.

Wawan Dhewanto, Hendrati Dwi Mulyaningsih, dkk. 2014. Manajemen Inovasi. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.

Winardi. 2003. *Entrepreneur* dan *Entrepreneurship*. Jakarta: Prenada Media.