



Peran Keragaman Dalam Meningkatkan Kreativitas, Inovasi dan Kinerja Karyawan

Rona Mardhatila^{1*}, Ulviatur Rohmah², Ahmad Faozen³, Yulia Defiana⁴

¹ Perbankan Syariah, UIN Kiai Achmad Siddiq

² Perbankan Syariah, UIN Kiai Achmad Siddiq

³ Perbankan Syariah, UIN Kiai Achmad Siddiq

⁴ Perbankan Syariah, UIN Kiai Achmad Siddiq

^{1*} ronamardhatillah@gmail.com, ² ulfiyatulrahma74@gmail.com, ³ fauzan010321@gmail.com, ⁴ yuliadeviana19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keragaman dalam meningkatkan kreativitas, inovasi dan kinerja karyawan. Fokus dari penelitian ini adalah mengidentifikasi bagaimana keragaman dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis serta mengevaluasi pengaruh perbedaan latar belakang, perspektif, dan keahlian karyawan dalam meningkatkan kreativitas, inovasi, dan hasil kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan melakukan studi literatur, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber terpercaya, seperti jurnal ilmiah, buku, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa keragaman bukan hanya memperkaya wawasan dan ide, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mampu bersaing, sehingga mendukung peningkatan kreativitas, inovasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Keragaman, Kreativitas, Inovasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan cepat berubah, keragaman di lingkungan kerja menjadi elemen penting yang tidak hanya meningkatkan nilai perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keberagaman ini tidak terbatas pada aspek demografis seperti latar belakang budaya, usia, dan gender, tetapi juga mencakup perbedaan dalam pengalaman, cara pandang, dan keterampilan yang dapat memperkaya strategi perusahaan. Dengan mengelola keragaman secara efektif, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang inovatif dan responsif terhadap perubahan, yang pada akhirnya mampu memperkuat daya saing jangka panjang di pasar global yang selalu berubah.

Keragaman merupakan suatu keadaan dalam kehidupan bermasyarakat, di mana perbedaan terjadi dalam hal suku, ras, agama, budaya, dan jenis kelamin (Budiman et al., 2021). Namun, keragaman bukan hanya tentang perbedaan latar belakang saja, tetapi juga mencakup variasi dalam pengalaman, perspektif dan keahlian yang unik dari setiap individu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayega & Muathe, 2018) menyatakan bahwa Organisasi yang mampu mengelola keragaman dengan efektif akan menciptakan karyawan yang berkomitmen, merasa puas, memiliki kinerja tinggi, dan membantu organisasi meraih keunggulan kompetitif. Dampak dari keragaman ini dapat membawa dampak positif bagi perusahaan, terutama dalam hal inovasi, kreativitas dan peningkatan kinerja karyawan.

Perbedaan yang terarah dengan baik, bisa menciptakan lingkungan yang lebih dinamis dan menyeluruh, yang mendorong terjadinya pertukaran ide dan sudut pandang yang unik. Kondisi ini sangat penting untuk merangsang kreativitas karyawan, karena adanya berbagai pandangan dan keahlian memungkinkan tim untuk menghasilkan solusi inovatif dan melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang. Dalam konteks ini, keragaman menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan potensi kreatif karyawan, sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan daya saing perusahaan di pasar global. Kreativitas sendiri merupakan kemampuan berpikir atau bertindak yang berfokus pada pencarian solusi atas masalah atau situasi dengan pendekatan yang cerdas, berbeda, orisinal, serta menghasilkan solusi yang efektif dan berguna (Antara et al., 2018). Menurut (Dama & Ogi, 2018) Definisi Kreativitas yaitu kemampuan untuk menciptakan konsep baru melalui penggabungan dan mengimplementasikan konsep dahulu dengan metode yang tidak terpikirkan sebelumnya. Ide-ide kreatif ini lalu diolah melewati langkah-langkah, sehingga melahirkan produk, layanan atau model bisnis yang dikenal sebagai inovasi. Kreativitas yang didorong oleh keragaman dari masing-masing individu memungkinkan perusahaan untuk merespons tantangan dengan cara yang lebih fleksibel dan inovatif, serta lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Salah satu elemen yang memainkan peran penting dalam mendorong inovasi adalah keragaman di tempat kerja. Keberadaan tim yang terdiri dari individu berlatar belakang berbeda memungkinkan munculnya ide-ide segar dan solusi

inovatif yang tidak hanya kreatif tetapi juga relevan dengan berbagai kebutuhan pasar. Dengan adanya beragam sudut pandang, organisasi dapat mendorong terjadinya kolaborasi yang lebih dinamis, di mana perbedaan ide dan wawasan mampu memperkaya proses pengambilan keputusan dan menghasilkan solusi inovatif yang lebih efektif. Oleh karena itu, mengelola keragaman dengan baik tidak hanya memberikan nilai tambah bagi perusahaan, tetapi juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi para karyawan. Menurut (Muntaha & Amin, 2023) Pada dasarnya, inovasi merupakan solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah, sehingga tahap awal dalam pengembangan inovasi dimulai dengan mengenali masalah tersebut. Inovasi memegang peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya, terutama untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar (Adhmi et al., 2024). Inovasi yang dihasilkan dari keragaman pengalaman dan pemikiran sering kali lebih unggul, karena solusi yang dihasilkan cenderung lebih holistik, menimbang berbagai aspek dan tantangan yang ada dari sudut pandang yang berbeda.

Keragaman juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap pekerja merasa dihargai dan memiliki peluang untuk maju. Hal ini berdampak positif pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen, yang secara langsung dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, mengelola keragaman secara efektif menjadi strategi yang krusial bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memaksimalkan potensi karyawannya. Kinerja adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan yang terlihat dari bagaimana ia melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya, yang bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam menggapai sasaran organisasi (Mujhiyat et al., 2019). Sementara menurut (Yulianto et al., 2023) Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diraih seseorang saat melaksanakan pekerjaan mereka juga tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Keragaman yang dikelola dengan efektif tidak hanya bermanfaat untuk kreativitas dan inovasi, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Martanti & Kistyanto, 2018) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan keragaman tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Memahami peran keragaman dalam perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyeluruh, yang akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keragaman di tempat kerja dalam mendorong peningkatan kreativitas, inovasi dan kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran keragaman dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis serta menilai bagaimana perbedaan seperti latar belakang, perspektif, dan keahlian karyawan dapat mendorong kreativitas, inovasi dan kinerja yang lebih baik. Pendekatan terhadap keragaman ini memungkinkan perusahaan tidak hanya mendapatkan manfaat ekonomi tetapi juga sosial, dengan menciptakan tempat kerja yang lebih adil dan seimbang bagi semua karyawan.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menggali informasi yang relevan dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik yang dikaji. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai fenomena yang terjadi dalam konteks sosial secara alami, mengidentifikasi fakta-fakta, kondisi, fenomena, variabel, serta situasi yang berkembang selama penelitian berlangsung, dan menyajikan informasi yang sesuai dengan realitas. Metode ini dipilih untuk memberikan analisis yang mendalam tentang bagaimana keragaman dapat berperan dalam meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang dampak latar belakang, perspektif, dan keahlian yang bervariasi terhadap penciptaan suasana kerja yang lebih dinamis, produktif, dan inklusif. Selain itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana keragaman dapat dikelola secara efektif untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan mencapai keunggulan kompetitif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keragaman di lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam membentuk dinamika organisasi yang lebih adaptif dan kompetitif. Keragaman ini semakin diakui sebagai elemen penting yang tidak hanya berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis, tapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Dalam konteks globalisasi yang semakin pesat, tempat kerja yang multikultural dan mencakup berbagai perbedaan seperti, budaya, etnisitas, usia, gender, agama, latarbelakang pendidikan, kemampuan fisik serta gaya kerja, dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Keragaman tidak hanya meningkatkan variasi perspektif, tetapi juga dapat mendorong pengembangan solusi yang lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks. Dengan memanfaatkan keragaman sebagai asset, perusahaan dapat membuka peluang untuk pendekatan yang lebih kreatif dalam memecahkan masalah. Selain itu, jika keragaman dikelola dengan baik, berpotensi meningkatkan kinerja individu tim secara keseluruhan, karena beragam perspektif dapat memunculkan ide-ide yang lebih kaya dan strategi yang lebih efektif. Pembahasan ini akan menguraikan kontribusi keragaman terhadap berbagai aspek penting dalam organisasi, termasuk pengaruhnya terhadap kreativitas, inovasi dan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menguatkan bahwa keragaman karyawan mempunyai hubungan atau korelasi yang kuat dengan kreativitas. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Ajizan et al., 2024) menyatakan bahwa Keragaman berdampak signifikan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan. Kreativitas adalah keterampilan untuk menemukan

hubungan baru, memandang suatu topik dari sudut pandang yang berbeda, dan menciptakan kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang sudah ada di dalam pikiran (Antara et al., 2018). Dengan adanya keragaman, tim memiliki peluang untuk mengeksplorasi berbagai gagasan yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya, sehingga menghasilkan hasil yang lebih beragam dalam strategi maupun produk. Adanya latar belakang yang berbeda dapat memicu diskusi yang lebih mendalam dan memperkaya proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan di pasar. Secara keseluruhan, pengelolaan keragaman yang optimal dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kreativitas yang berkelanjutan dalam organisasi.

Menurut Rogers (Riansyah & Sya'roni, 2017), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya :

Dorongan dari dalam diri sendiri Menurut Roger (Riansyah & Sya'roni, 2017) Setiap individu memiliki dorongan intrinsik untuk berkreasi, mengembangkan potensi diri, serta mengaktualisasikan dan memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Dorongan ini berfungsi sebagai motivasi utama yang mendorong kreativitas, terutama ketika seseorang mencoba membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya. Dalam proses ini, individu berupaya untuk mengoptimalkan pertumbuhan pribadi dan mewujudkan diri secara penuh, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.

Dorongan dari lingkungan Munandar (Riansyah & Sya'roni, 2017) Faktor yang mempengaruhi kreativitas mencakup kemampuan berpikir dan ciri-ciri kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Kemampuan berpikir mencakup kecerdasan atau inteligensi serta pemerikayaan pengalaman dan keterampilan yang memperkaya bahan berpikir. Sementara itu, faktor kepribadian meliputi rasa ingin tahu, penghargaan diri, kepercayaan diri, kemandirian, keberanian untuk mengambil risiko, dan sifat asertif (Kuwato, dalam Zulkarnain, 2002, p8). Kreativitas ini memainkan peran penting dalam membantu organisasi menanggapi berbagai perubahan yang dapat terjadi di tengah kompetisi bisnis yang sangat ketat, memungkinkan perusahaan untuk tetap adaptif dan inovatif dalam menghadapi tantangan yang muncul.

Inovasi merupakan hasil dari proses kreatif yang berkelanjutan dan seringkali dipicu oleh adanya perbedaan pandangan serta ide-ide baru. Menurut (Muntaha & Amin, 2023) inovasi yaitu ide, praktik atau objek yang dirasa baru oleh individu atau kelompok masyarakat. Pandangan tentang sesuatu yang baru ini bisa bervariasi antara satu orang dengan yang lain. Apa yang dirasakan sebagai hal baru oleh beberapa orang, mungkin tidak dianggap demikian oleh yang lainnya. Persepsi ini tergantung pada bagaimana individu atau kelompok memandang ide, praktik, atau objek tersebut. penelitian yang dilakukan oleh (Adhams et al., 2024) menyatakan bahwa Keragaman merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kreativitas dan inovatif karyawan. Hal ini memnunjukkan bahwa perusahaan yang memanfaatkan keragaman sebagai bagian dari strategi inovasi mereka dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan mempertahankan keunggulan pasar. Juga perusahaan akan mendapatkan peluang pasar baru dan bereaksi terhadap ancaman-ancaman eksternal, sehingga memberikan kontribusi pada pertumbuhan jangka panjang.

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Salah satu penyebab yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya keragaman serta kondisi lingkungan kerja (Suhendri, 2020). Keragaman yang dikelola dengan tepat dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui tanpa melihat latar belakang yang mereka miliki, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan yang terbaik. Kinerja sendiri merupakan peranan penting bagi sebuah organisasi, terutama dalam hal kinerja karyawan yang dapat mendorong pencapaian tujuan yang diinginkan, baik di perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah. Baik dan buruknya tingkat kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan aga pemerintah. Baik dan buruknya tingkat kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayatullah et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur atas kemampuan, keterampilan, serta hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini bisa dilakukan melalui aspek kuantitatif (berdasarkan data dan angka) maupun aspek kualitatif (berdasarkan kualitas hasil kerja). Beberapa indikator utama kinerja meliputi kualitas kerja, produktivitas, tingkat kehadiran, kedisiplinan, kemampuan bekerja dalam tim, dan inovasi. Kinerja yang optimal dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang baik berpotensi memberikan dampak negatif. Berbagai penyebab yang berdampak pada kinerja karyawan, di antaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan.

Dalam mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, terdapat beberapa aspek utama yang harus diperhatikan, yaitu:

- Kinerja berbasis kuantitatif: Diukur dengan data numerik, seperti jumlah produk yang dihasilkan, volume penjualan, atau pencapaian target tertentu. Penilaian ini memberikan gambaran objektif mengenai hasil kerja yang dapat dihitung secara nyata.
- Kinerja berbasis kualitatif: Fokus pada kualitas hasil kerja, mencakup aspek seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau tingkat inovasi yang dihasilkan oleh karyawan. Penilaian ini cenderung lebih subjektif karena menekankan pada aspek kualitas daripada kuantitas.
- Kinerja individu: Mengukur seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ini menunjukkan kemampuan individu dalam mencapai standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
- Kinerja tim: Menilai efektivitas kerja sama dalam tim serta kontribusi setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja ini menunjukkan sejauh mana tim dapat menyelesaikan proyek atau mencapai target kolektif.

e. Kinerja potensial: Mengevaluasi kemampuan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi lebih besar di masa yang akan datang. Ini melibatkan penilaian terhadap kemampuan beradaptasi dan mempelajari keterampilan baru yang dapat meningkatkan nilai tambah karyawan bagi organisasi (Sevina, 2023).

Pendekatan penilaian yang mencakup berbagai jenis kinerja ini membantu organisasi memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang efektivitas karyawan dan kontribusi mereka

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Firmansyah, 2023), menyatakan bahwa Keragaman demografis tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Martanti & Kistyanto, 2018) dan (Suhendri, 2020), ada pengaruh signifikan keberagaman tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Menciptakan budaya yang terorganisir dan menghargai ide-ide setiap individu dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun keragaman menawarkan banyak keuntungan bagi perusahaan, tantangan dalam pengelolaannya tidak boleh diabaikan. Perbedaan nilai, norma dan cara komunikasi antar karyawan dapat memunculkan terjadinya konflik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan untuk mengelola keragaman dengan baik, seperti memberikan pelatihan komunikasi lintas budaya dan menetapkan aturan-aturan anti diskriminasi. Selain itu, pengembangan kebijakan inklusi yang menyeluruh sangat penting agar keragaman benar-benar terwujud dalam lingkungan kerja yang adil. Perusahaan harus membangun budaya di mana perbedaan dihargai dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memberikan kontribusi serta berkembang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman memainkan peran kunci dalam meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja karyawan. Ketika sebuah organisasi mampu mengelola keragaman dengan baik, mereka dapat memanfaatkan beragam perspektif, keterampilan, dan pengalaman unik dari setiap individu. Hal ini mendorong terciptanya suasana yang lebih kreatif, di mana ide-ide baru dapat muncul dan solusi inovatif lebih mudah ditemukan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tim yang terdiri dari anggota dengan latar belakang berbeda sering kali lebih unggul dalam menyelesaikan masalah yang kompleks dibandingkan dengan tim yang seragam, karena adanya pandangan yang bervariasi yang memungkinkan analisis masalah dari berbagai sudut.

Selain itu, keberagaman juga berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang inklusif cenderung meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, sehingga mereka bekerja lebih efisien dan produktif. Namun, untuk memastikan manfaat keragaman dapat dioptimalkan, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang benar-benar inklusif. Budaya inklusi ini harus memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan didorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Tanpa adanya dukungan terhadap inklusi, manfaat dari keragaman mungkin tidak sepenuhnya terealisasi, sehingga perusahaan perlu secara aktif mempromosikan kebijakan dan praktik yang memastikan semua individu merasa memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan berprestasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menyukseskan penelitian ini. Penghargaan khusus ditujukan kepada para pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan yang sangat berarti dalam setiap tahap proses penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rekan-rekan yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan saran yang konstruktif, serta memotivasi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama penelitian berlangsung. Selain itu, penulis juga menyampaikan apresiasi kepada institusi dan pihak-pihak yang telah menyediakan berbagai sumber daya dan informasi yang sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini. Tanpa adanya dukungan, kerja sama, serta kontribusi dari berbagai pihak, penyelesaian penelitian ini tentu tidak akan dapat dicapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhami, A., Cantika, A., Kurniawan, B., Andiva, F., Sari, V. N., Raya, J., Begalung, L., Xx, N., Lubuk Begalung, K., & Padang, K. (2024). *Analisis Keberagaman Karyawan dalam Meningkatkan Kreativitas dan Inovatif Terhadap PT. Tiara Teluk Jaya*. 2(3), 1–09.
- Ajizan, F., Veronika, F., Azhara, J., Nuansa, K., & Sari, V. N. (2024). Mengelola Solusi Dari Permasalahan Kepuasan Kerja, Emosi, Suasana Hati, Keragaman Dan Nilai Individu Dalam Membangun Kreatifitas Di PT. Adira Finance. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(9), 1163–1167. <https://doi.org/10.59837/cf680189>
- Antara, M., Pertanian, F., Udayana, U., Visual, D. K., Tinggi, S., & Bali, D. (2018). *KERAGAMAN BUDAYA INDONESIA SUMBER INSPIRASI*. 292–301.
- Ayega, E. N., & Muathe, S. (2018). Critical review of literature on cultural diversity in the work place and organizational performance: A research agenda. *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 9–17. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.12>
- Budiman, A., Program, M., Manajemen, M., Terbuka, U., & Capital, I. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , INTELLECTUAL CAPITAL , DAN KERAGAMAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR*. 2(2),

931–947.

- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). *PENGARUH INOVASI TERHADAP DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA THE INFLUENCE OF INNOVATION AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT*. 6(1), 41–50.
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 57–64. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16671>
- Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 630–638.
- Mujhiyat, A., Abdullah, T., & Akbar, M. (2019). *The Effect of Leadership, Organization Culture, and Work Motivation on Job Performance of Principal of State Primary School in South Tangerang Banten*. 10–15. <https://doi.org/10.4108/eai.21-11-2018.2282113>
- Muntaha, N. G., & Amin, A. (2023). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 5, 2548–2554.
- Ramadhani, R., & Firmansyah, Y. (2023). Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Xyz. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 100–123. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v15i1.3183>
- Riansyah, R., & Sya'roni, D. A. W. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–17.
- Sevina, P. A. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Suhendri. (2020)., Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Parkland World Indonesia Plant 2). *JUMANIS BAJA: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Baja*, 2(1), 1–13. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/857>
- Yulianto, E., Wicaksono, B. S., & Prasetyo, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1047–1059. [file:///C:/Users/Downloads/Jimkes+Eko+Yulianto\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/Jimkes+Eko+Yulianto(1).pdf)