



Volume 25 No 1, Januari 2023

# Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

## Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Zocorindo Puri Asri Dengan Kreativitas Dan Pengalaman Kerja

Rama Lisseva<sup>1</sup>, Eka Mariyanti<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dharma Andalas Padang<sup>1,2</sup>

email: ramalisseva00@gmail.com,

ekamariyanti@unidha.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this paper is to determine the effect of creativity and work experience of employees with the effectiveness of the performance of employees of PT. Zocorindo Puri Asri. This research was conducted to all employees of PT. Zocorindo Puri Asri, totaling 63 people. The data collected were analyzed using the SPSS software version 21. The analysis carried out in this study was the validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test, f-test, t-test, and coefficient of determination test. Three hypotheses were developed to study the effect of creativity and work experience on the effectiveness of employee performance at PT. Zocorindo Puri Asri. The results of the study found that there is a positive and significant influence between the variables of creativity and work experience on the effectiveness of the performance of employees who work at PT. Zocorindo Puri Asri, as well as the variables of creativity and work experience together have a positive and significant influence on the effectiveness of performance at PT. Zocorindo Puri Asri. amounted to 46.6% and the rest was influenced by other variables that were not examined in this study. Based on the results of the analysis, it is known that the variable that has the greatest influence is creativity, this is seen from the greatest Beta ( $\beta$ ) value, which is 0.462 and has the most influential significance value of 0.000.*

**Keywords:** Creativity; Work Experience; Performance Effectiveness; Employees

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan pengalaman kerja karyawan dengan efektivitas kinerja karyawan PT. Zocorindo Puri Asri. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Zocorindo Puri Asri yang berjumlah 63 orang. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program *software* SPSS versi 21. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji-f, uji t, dan uji koefisien determinasi. Tiga hipotesis dikembangkan untuk mempelajari pengaruh kreativitas dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Zocorindo Puri Asri. Hasil penelitian ditemukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kreativitas dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan yang bekerja di PT. Zocorindo Puri Asri, serta variabel kreativitas dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja di PT. Zocorindo Puri Asri. sebesar 46,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kreativitas hal ini dilihat dari nilai Beta ( $\beta$ ) yang paling besar yaitu 0.462 dan memiliki

nilai signifikansi paling berpengaruh yaitu 0,000.

**Kata Kunci:** Kreativitas; Pengalaman Kerja; Efektivitas Kinerja; Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efektif.

Saat ini, dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan dan mempertahankan perusahaan. Hal ini terjadi karena saat ini perusahaan berada pada fase dimana harus mempertahankan perusahaan pasca terjadinya pandemi Covid-19 atau disebut dengan *New Normal*. Hal ini membuat perusahaan harus mengambil berbagai keputusan dengan risiko tinggi untuk memulihkan keadaan perusahaan agar tetap berjalan dan mencapai tujuan perusahaan seperti memutuskan kontrak kerja karyawan yang dianggap tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya, menutup kegiatan perusahaan, atau menurunkan upah gaji karyawan untuk menutupi kerugian. Pada saat setelah pandemi ini, karyawan harus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya untuk dapat bertahan dalam perusahaan dimana mereka bekerja. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya serta bekerja secara efisien dan efektif.

Pada era *New Normal* ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang sangat berpotensi menunjang kehidupan perusahaan, dimana karyawan dari PT ZOCORINDO PURI ASRI merupakan aset pariwisatanya yaitu Soul Puncak Lawang, mempunyai kreativitas dan kemampuan mereka masing masing. Soul

Puncak Lawang – The Adventure Hotel and Resort terletak di Kabupaten Agam Propinsi Sumatera Barat, ± 23 Km dari Kota Wisata Bukittinggi atau arah timur perbukitan Danau Maninjau dengan ketinggian ± 1250 mdpl, ditumbuhi oleh Hutan Pinus yang masih sangat alami dan hijau. Dengan itu menjadikan kawasan wisata inimemiliki karakteristik daerah dengan suasana pegunungan yang sejuk dan segar dengan suhu kawasan antara 17 hingga 27 derajat celcius. Selain pemandangan yang indah dan alam sekitarnya, Soul Puncak Lawang juga telah menyediakan berbagai macam wahana adventure serta spot selfie yang akan memanjakan pengunjung. Soul Puncak Lawang menyediakan penginapan dengan pemandangan yang tiada tara berupa gunung, perbukitan serta danau. Tak lupa dengan makanan dan minuman tradisional serta restoran berskala internasional hadir untuk melengkapi kebutuhan dari pengunjung.

Dilihat dari eranya pembagian generasi seperti generasi X generasi Z dan generasi Y atau dikenal dengan generasi milenial mempunyai ide ide yang menarik dan berbeda beda dari setiap bagian generasinya. Generasi X yang rata-rata karyawan berumur berkisar antara 40-55 tahun memiliki ide-ide kreatif dan cemerlang dalam kuliner yang gampang mereka kembangkan, generasi Z yang rata-rata berumur 8- 23 tahun memiliki ide-ide kreatif dalam menunjang perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengenalan perusahaan terhadap investor maupun kolega yang mau join kedalam perusahaan wisata ini, dan yang lebih luar biasa yaitu para generasi milenialnya walaupun memiliki latar belakang yang kurang dalam beberapa bidang namun mereka selalu dapat memanfaatkan ilmu dari sebuah teknologi yang baru sehingga setiap media yang ada dalam perusahaan dapat di kelola dengan baik oleh para

generasi milenial ini menunjang perusahaan lebih baik di era media yang ada (Suhariyanto, 2020).

Berdasarkan hal tersebut dapat dikelompokkan antar generasi berdasarkan pemikirannya.

**Tabel 1**  
**Tabel Pemikiran Ide Masing-Masing Generasi**

Generation	Usia	Kecendrungan pemikiran ide
X	40th-55th	Kuliner
Milenial	24th-39th	Pemanfaatan teknologi
Z	8th-23th	Pengembangan perusahaan

Sumber : Suhariyanto (2020)

Kinerja karyawan yang menjadi sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif (Akbar, 2018). Kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, untuk mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas anggota organisasi dengan mempertimbangkan indikator-indikator penting dari sebuah kreativitas seperti rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, cara pemecahan masalah, ide baru, dan imajinasi. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan (Soetjipto, 2108).

Selain kreativitas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan (Foster, 2017). Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi yang dilihat dari beberapa indikator penunjang yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan (Rachmawati, 2016).

Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Selain itu, pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Resisti, 2019).

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk Untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan pengalaman kerja karyawan dengan kinerja karyawan PT. ZOCORINDO PURI ASRI.

**Efektivitas Kinerja**

Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal (Danim, 2012). Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan

untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass, 2000). Dari definisi-definisi tersebut, maka efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

### ***Kreativitas Kerja***

Kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru (Mumin, 2018). Kreativitas juga dapat diartikan sebagai proses mental seseorang dalam memunculkan suatu yang baru baik gagasan maupun karya nyata serta menciptakan ide-ide baru yang orisinal, memecahkan masalah dengan cara yang berbeda. Kreativitas kerja sebagai kegiatan yang bertujuan mengatur kegiatan yang menghasilkan produk berharga, jasa, proses, atau ide yang lebih baik atau baru. Tindakan kreativitas dapat dilakukan oleh individu, kelompok atau perusahaan dan semua ini bekerja sama untuk menghasilkan keuntungan, kualitas, pengetahuan, atau hasil lain yang diinginkan.

Kreativitas mungkin inovasi dalam arti tradisional, yakni penemuan produk dan layanan yang luar biasa, tetapi juga mungkin pengembangan proses baru, cara-cara baru untuk berkomunikasi dengan pelanggan, atau cara-cara baru untuk menarik dan retaining bakat terbaik. Kreativitas, singkatnya adalah inti dari semua kompetensi perusahaan,

karena kreativitas adalah apa yang membuat sesuatu yang lebih baik atau baru (Rusdiana, 2018). Kreativitas merupakan ciri kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk meloloskan diri dari pemikiran kaku dan menghasilkan ide yang baru dan berguna. Kreativitas menghasilkan inovasi dan merupakan sumber kehidupan dari sejumlah perusahaan. Kreativitas merupakan ciri kepribadian yang dapat didorong dan dikembangkan dalam organisasi. Caranya dengan memberikan orang kesempatan dan kebebasan untuk berpikir dengan cara yang tidak konvensional. Sebagai contoh, salah satu penghalang utama dalam meningkatkan kreativitas dalam dunia kerja adalah rasa takut akan kegagalan. Jika suatu organisasi tidak bisa menolerir kesalahan dan kegagalan, jangan harap karyawan mau mengambil resiko yang sering kali melekat dalam pendekatan kreatif.

### ***Pengalaman Kerja***

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja merupakan ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster, 2017).

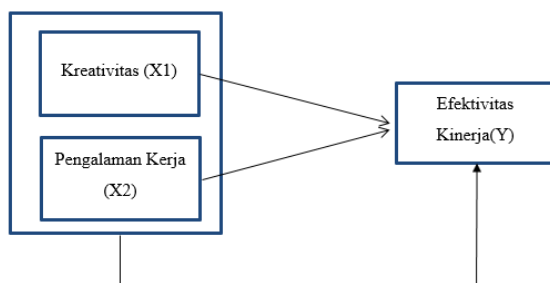
Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja

seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat (Ukkas, 2017).

Semua kegiatan sangat memerlukan pengalaman karena seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Heriyanto, 2018).

**Framework Penelitian**

**Gambar 1**  
**Framework Penelitian**



**Hipotesis**

1. Kreativitas

H0: Diduga kreativitas berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Ha: Diduga kreativitas tidak berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

2. Pengalaman Kerja

H0: Diduga pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Ha: Diduga pengalaman kerja tidak berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

3. Kreativitas dan Pengalaman Kerja

H0: Diduga kreativitas dan pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Ha: Diduga kreativitas dan pengalaman kerja tidak berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross-sectional*. Data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dari karyawan yang berkerja di PT. Zocorindo Puri Asri. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan responden mengenai kreativitas dan pengalaman kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah ada sehingga data tersebut sudah tersedia baik dari buku, literatur, artikel serta situs internet dan juga data sekunder perusahaan seperti data-data perusahaan dan profil perusahaan.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Soul Puncak Lawang Kab. Agam, Sumatera Barat yang berkerja di PT. Zocorindo Puri Asri. Jumlah karyawan sebanyak 63 orang. Pada penelitian ini, mengingat jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil maka peneliti menetapkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji linear berganda dan analisis pengujian hipotesis dengan bantuan *software* SPSS versi 21.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT. Zocorindo Puri Asri (ZPA), perusahaan lokal yang memfokuskan bisnisnya pada bidang pengembang sektor properti, pembebasan lahan potensi maupun berinovasi dalam

menciptakan konsep kawasan hunian yang berwawasan lingkungan, pembangunan hotel dan lain-lain. Didirikan dipadang berdasarkan Akta No. 49 tanggal 29 November 2002 yang dibuat dihadapkan Notaris Eli Satria, SH. dan telah mendapatkan pengesahaan dari menteri kehakiman pada tanggal 24 Januari. Sejak berdirinya perusahaan telah sukses membangun ± 500 unit rumah, baik rumah type kecil, menengah maupun besar pada lokasi yang strategis. Seiring pemulihan kondisi ekonomi, kebutuhan terhadap sektor properti mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dengan memfokuskan usaha di bidang pengembangan sektor properti.

PT. Zocorindo Puri Asri akan selalu meningkatkan dan menjunjung tinggi tanggung jawab kerja karena kepercayaan dari Konsumen adalah modal utama membangun kerjasama. Kekecewaan Konsumen adalah hal nomor satu yang sangat dihindari. Untuk itu PT. Zocorindo Puri Asri didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, sehingga tetap berdiri sampai sekarang ini.

**Profil Responden**

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner melalui *google form* oleh karyawan PT. Zocorindo Puri Asri dapat diketahui jumlah proporsi jenis kelamin responden diketahui 63% berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 46 orang dan hanya 37% atau 37 orang yang berjenis kelamin perempuan. Pada karakteristik rentang usia diketahui bahwa , 63% atau 46 karyawan berada pada rentang usia 20-25 tahun, 34,2 % atau 25 karyawan berada pada rentang 26-30 tahun dan 2,8 % atau 2 karyawan berada pada rentang usia > 30 tahun. Pada karakteristik pendidikan diketahui 98,6% atau 72 karyawan berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA0 dan 1,4% atau 1 karyawan berpendidikan sekolah dasar.

Pada karakteristik lama bekerja diketahui bahwa 4.1% atau 3 karyawan baru bekerja selama 3-6 bulan, 28.8% atau 21 karyawan bekerja selama 6 bulan – 1 tahun, 39.7% atau 29 karyawan bekerja 1 – 2 tahun, dan 27.4% atau 20 karyawan bekerja selama > 2 tahun.

**Tabel 2**  
**Profil Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	46	63
2	Perempuan	27	37
<b>Rentang Usia</b>			
3	20 – 25 tahun	46	63
4	26 – 30 tahun	25	34.2
5	> 30 tahun	2	2.8
<b>Pendidikan</b>			
6	SD	1	1.4
7	SMP	72	98.6
<b>Lama Bekerja</b>			
8	3 Bulan – 6 Bulan	3	4.1
9	6 Bulan – 1 Tahun	21	28.8
10	1 Tahun – 2 Tahun	29	39.7
11	> 2 Tahun	20	27.4

Sumber: Data Primer (Olah Data)

**Uji Validitas**

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item, mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut atau dalam statistika dikenal dengan *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$ . Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut harus dipenuhi dengan memenuhi kriteria yaitu Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019: 180).

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS data dari pernyataan variabel Kreativitas, yang memiliki nilai *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  antara 0,306 hingga 0,718, dinyatakan bahwa dari 15 butir pernyataan yang ada,  $r_{hitung}$  pada variabel kreativitas lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kreativitas adalah valid. Pada variabel variabel Pengalaman Kerja, memiliki

nilai *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  antara 0,412 hingga 0,755, dinyatakan bahwa dari 11 butir pernyataan yang ada,  $r_{hitung}$  pada variabel pengalaman kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah valid. Pada variabel Efektivitas Kinerja, yang memiliki nilai *pearson correlation* atau  $r_{hitung}$  antara 0,131 hingga 0,690, dinyatakan bahwa dari 16 butir pernyataan yang ada dari 17 item pernyataan,  $r_{hitung}$  pada variabel efektivitas kinerja lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 pernyataan pada variabel efektivitas kinerja yang tidak valid. Pada item pertanyaan yang tidak valid maka tidak diikutkan kedalam analisis data.

**Uji Reliabilitas**

Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang atau responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Item kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha*  $\geq 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha*  $< 0,60$  (Sugiyono, 2019: 176). Berdasarkan angket atau kuesioner yang peneliti sebar, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Analisis Reliabilitas**

N	Variabel	Cronbach's Alpha of Item	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
1	Kreativitas	0.874	0.60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0.778	0.60	Reliabel
3	Efektivitas Kinerja	0.819	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan yang terlihat pada tabel 3 diatas, didapatkan hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* setiap variabel yang akan diteliti  $\geq 0,60$ . Artinya item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dapat digunakan pada penelitian ini dan penelitian yang akan datang.

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik *non-parametric Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96969207
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.054
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* adalah 0.200 dan berada diatas nilai signifikan 0.05, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

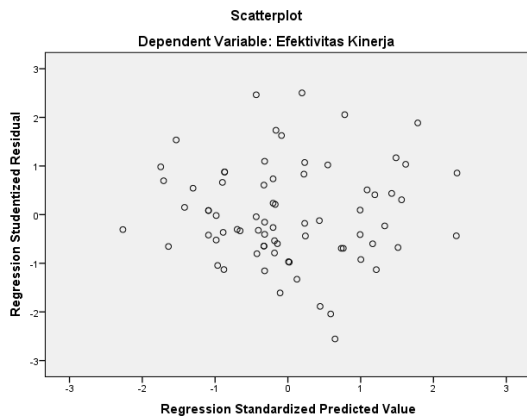
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.114	5.511		4.376	.000		
	Kreativitas	.405	.087	.462	4.666	.000	.758	1.320
	Pengalaman/Kerja	.443	.130	.338	3.418	.001	.758	1.320

a. Dependent Variable: EfektivitasKinerja

**Uji Heterodaktisitas**

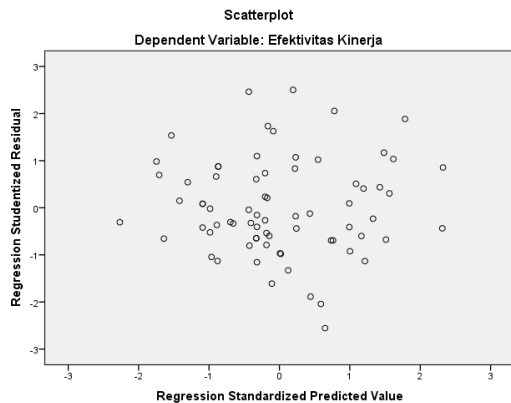
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah

yang homoskedastisitas atau tidak terjadi



heteroskedastisitas. Beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat.

**Gambar 2**  
**Grafik Plot Uji Heterodaktisitas**



Pada gambar 2 dapat terlihat bahwa titi-titik menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2019). Jadi, analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independent – nya minimal 2. Berdasar hasil analisis didapatkan bahwa

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	24.114	5.511		4.376	.000
	Kreativitas	.405	.087	.462	4.666	.000
	Pengalaman Kerja	.443	.130	.338	3.418	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Terdapat hubungan antara vareiable independent dengan variabel dependent secara parsial, dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 24.114, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kreativitas dan pengalaman kerja maka ada efektivitas kinerja sebesar 24.114
2. Nilai koeisien regrresi kreativitas adalah 0.405, artinya variabel kreativitas berkontribusi positif bagi efektivitas kinerja, sehingga semakin tinggi kreativitas karyawan maka semakin baik efektivitas kinerjanya.
3. Nilai koeisien regrresi pengalaman kerja adalah 0.443, artinya variabel pengalaman kerja berkontribusi positif bagi efektivitas kinerja, sehingga semakin berpengalaman seorang karyawan maka semakin baik efektivitas kinerjanya.

**Uji F**

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS yang peneliti lakukan digunakan untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel kreativitas dan pengalaman kerja terhadap variabel efektivitas kinerja. Pengujian ini akan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel tersebut diartikan memiliki pengaruh secara bersama. Hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:



**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1051.419	2	525.709	32.434	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1134.609	70	16.209		
	Total	2186.027	72			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kreativitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,434. Nilai  $F_{tabel}$  pada perhitungan ini adalah  $F_{tabel} = f(k ; n - k) = (2 ; 71) = 3,13$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $32,434 > 3,13$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kreativitas dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Zocorindo Puri Asri.

**Uji t**

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.114	5.511		4.376	.000
	Kreativitas	.405	.087	.462	4.666	.000
	Pengalaman Kerja	.443	.130	.338	3.418	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Berdasarkan tabel 8 dengan mengamati baris, kolom  $t$  dan  $sig$ . Bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi kreativitas  $0,000 < 0,5$ .  
Dari nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 73-2-1) = (0,025 ; 70) = 1,994$ . Artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4.666 > 1.994$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi pengalaman kerja  $0,001 < 0,5$ .

Dari nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 73-2-1) = (0,025 ; 70) = 1,994$ . Artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.418 > 1.994$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel *dependent* dengan variabel *independent* disebut dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.466	4.026

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kreativitas

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.466. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah sebesar 46,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti sarana, ekonomi dan etos kerja.

**Pengaruh Kreativitas Karyawan Dengan Efektivitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa data mengenai variabel kreativitas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja di PT. Zocorindo Puri Asri. Artinya semakin tinggi kreativitas karyawan PT. Zocorindo Puri Asri semakin meningkat juga efektivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Sitawati (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan Putra dan Bayu (2009) yang menyebutkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut penelitian Aprianggi (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Dengan Efektivitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa data mengenai variabel pengalaman kerja, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja di PT. Zocorindo Puri Asri. Artinya semakin berpengalaman seorang karyawan PT. Zocorindo Puri Asri semakin meningkat juga efektivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan pengalaman kerja, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia bisa merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya akan muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silviani, 2019) yang menyebutkan bahwa Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil di dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman

kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada perusahaan. Pengalaman kerja yang ada dalam karyawan dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan sesuai maka dapat mempengaruhi tingkat kerjanya di perusahaan (Latif, 2019). Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak tentunya akan lebih paham mengenai apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing masalah yang muncul sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu relatif lama. Karena biasanya pengalaman akan lebih merasuk ke dalam kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga akan meninggalkan suatu kesan yang mendalam, dibandingkan dengan pengetahuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal (Silviani, 2019).

### **Pengaruh Kreativitas Dan Pengalaman Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa kreativitas dan pengalaman kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja di PT. Zocorindo Puri Asri. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan

terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Zocorindo Puri Asri, ditunjukkan dengan sebesar 46,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca (2019) yang menyebutkan bahwa karyawan yang kinerjanya bagus mencerminkan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut yang kemudian dikembangkan lewat kreativitasnya, senantiasa memberikan sumbangsih yang nyata, kreatif, inovatif serta responsif dalam hubungan dengan orang lain dan penyelesaian persoalan yang ada di dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki sikap yang kreatif inovatif dan memiliki pengalaman kerja merupakan suatu aset yang berharga bagi perusahaan karena akan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional baik untuk masa sekarang dan juga masa yang akan datang. (Fransisca, 2019). Selain itu, penelitian lain juga menyimpulkan bahwa banyaknya pengalaman kerja seseorang akan meningkatkan kualitas kerja seiring berjalannya waktu dan karyawan yang memiliki kreativitas tinggi akan selalu menemukan ide baru, karyawan mampu dalam mengatasi permasalahan yang ada dan kemudian setiap kesulitan yang terjadi juga dapat diselesaikan oleh karyawan, serta karyawan merasa memiliki kebanggaan tersendiri atas ide, gagasan ataupun penemuan baru, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan (Ratnasari, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan pengalaman kerja yang sesuai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya kreativitas dan pengalaman kerja yang lama akan membuat para karyawan lebih memahami serta menguasai kinerjanya dan mampu menyelesaikan persoalan yang nanti nya akan muncul saat mereka bekerja. Jadi untuk menciptakan kinerja karyawan

yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan untuk menumbuhkan kreativitas para karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Kreativitas dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Zocorindo Puri Asri sebesar 46,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kreativitas.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh manajemen dan karyawan PT. Zocorindo Puri Asri yang telah bersedia mendukung dan bekerjasama dalam membantu serta memberikan data maupun informasi untuk tujuan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018) '*Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*', JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Administrasi Bisnis) [Preprint]. doi:10.31227/osf.io/v62c3.
- Aprianggi, Arisan, Sari, Mareta Kemala, Syahrul, dan Alfatory Rheza. 2018. *Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang*. Jurnal of Economic and Economic Education. Vol.6 No.2, (143-155). ISSN: 2302-1590
- Astuti, T.P. and Sitawati, R. (2019) '*Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*

- Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada ...)*, *JURNAL ...*
- Bass, B.M. (2000) 'The Future of Leadership in Learning Organizations', *Journal of Leadership Studies*. doi:10.1177/107179190000700302
- Creswell, J.W. (2014) *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset (memilih diantara lima pendekatan)*. 3rd edn, *Penelitian Kualitatif*. 3rd edn. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. doi:10.1073/pnas.0808296105.
- Danim, S. (2012) 'Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok',
- Foster, B. (2017) 'Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan', *Jakarta: Ppm* [Preprint]. PT. Rineka Cipta Utama.
- Fransisca, M. and Adiputra, I.G. (2019) 'Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4). doi:10.24912/jmk.v1i4.6588.
- Ghozali (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 Edisi 9 (ST-107)', Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur IV Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Heriyanto and Yulianti, N. (2018) 'Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Izzati, F. Fildzah., Larasati, R. S., Laksana, B, K. C., Apinino, R., & Azali, K. (2021). *Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan dan Sulitnya Berserikat*. Sindikasi x FNV Mondiaal. James A.F, S. dkk (2003) *Manajemen Jilid II*, PT. Remaja Rosda Karya.
- LATIF, F.A. (2019) *Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Rayon Medan Selatan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mumin, C.A. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pasundan.
- Nasa, E., Suryaningsih, M. and Subowo, A. (2016) 'Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang Dalam Penarikan Pajak Reklame di Kota', *Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Undip*.
- Putra, W.M. and Bayu, K. (2009) 'Pengaruh Kreativitas, Inovasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain Di Bandung)', *Jurnal Ilmiah Magister UNIKOM*.
- Putri, M., Marzolina, M. and Rama, R. (2017) 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru', *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Rachmawati, F. (2016) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo', *Agora* [Preprint].
- Ratnasari, S.L., Alamin, R. and Susanti, E.N. (2021) 'Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pandemi Covid-19', *DIMENSI*, 10(2), pp. 346–362. doi:https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3315.

- Resisti, N.M. (2019) '*Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*', Journal of Chemical Information and Modeling.
- Riani, A.L. (2020) *Budaya Organisasi*. 1st edn. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- RINI, S.O. (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung, Institut Informatika Dan Bisnis Iib Darmajaya Bandar Lampung*.
- Robbins, S.P. (2003) '*Perilaku Organisasi*, Jilid 2', Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusdiana (2018) *Kewirausahaan Teori Dan Praktik*. 2nd edn. Edited by T.R.P. Setia. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Saraswati, A. (2019) *Hubungan Antara Kepemimpinan Diri Dan Perilaku Inovatif Pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Ukm) Di Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Sibarani, E.M. (2018) '*Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*', Jurnal Universitas Sumatera Utara
- Silviani, M., Rahim, A.R. and Rasulong, I. (2019) '*Pengaruh Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkdbadan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupatentakalar*', Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 3, p. 28. Available at: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>.
- Soetjipto, N. (2108) '*Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Garam Di Surabaya*', Jurnal Manajemen Jayanegara, 10.
- Sugiyono (2014) '*Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*', Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, p. 6.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhariyanto (2020) '*Profil Anak Usia Dini 2020*', Badan Pusat Statistik [Preprint].
- Sultika, B. and Hartijasti, Y. (2017) '*Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Inovasi Di Tempat Bekerja*', Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), , Vol. 1 (, pp. 179–199.
- Suryana (2016) '*Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses, Edisi Ketiga*', Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana., ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Timpe, A.D. (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Waktu The Management of Time*, PT. Gramedia.
- Ukkas, I. (2017) '*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*', Kelola: Journal of Islamic Education Management [Preprint]. doi:10.24256/kelola.v2i2.440.
- Yukl, G. (2002) '*Leadership In Organizations ( 5 th Edition ) Gary Yukl Fag: Organisation*', Management