

Faktor-Faktor Penentu Efektifitas Kerja Para Pelaku Usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta

Joko Bagio Santoso¹, Ajeng Febiyana²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

e-mail: joko_bagio_santoso@stei.ac.id¹, ajengfebiyana881@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja para pelaku usaha UMKM berkenaan dengan ketrampilan, kreativitas dan disiplin kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dan metode yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, keterampilan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja, kreativitas berpengaruh namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, keterampilan, kreativitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan kesimpulan bahwa pelaku usaha yang memiliki keterampilan yang tinggi belum tentu dapat menjamin efektivitas kerja meningkat, kreativitas yang dimiliki oleh para pelaku usaha belum tentu sesuai dengan kebutuhan dan bidang usaha para pelaku UMKM, sedangkan disiplin kerja yang tinggi dapat mendukung dan memberikan kontribusi pada peningkatan efektivitas kerja para pelaku usaha. Seyogyanya para pelaku usaha UMKM secara sadar dan mandiri untuk senantiasa berupaya meningkatkan skill, keahlian, ketrampilan dan pengetahuannya serta terus berusaha melakukan inovasi dan perubahan method kerja dan dituntut kepada para pelaku usaha UMKM secara sadar untuk meningkatkan disiplin diri dan tanggung jawab agar efektivitas kerja mengalami peningkatan.

Kata kunci: Ketrampilan, Kreativitas, Disiplin, Efektivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the factors that influence the work effectiveness of MSME business actors regarding skills, creativity and work discipline. This type of research is associative research and the method used in determining the sample is using a saturated sample technique with a total sample of 77 respondents. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially, skills have an effect but not significantly on work effectiveness, creativity has an effect but not significantly on work effectiveness, and work discipline has an effect on work effectiveness. Simultaneously, skills, creativity and work discipline affect the work effectiveness of Baznas MSME business actors in the DKI Jakarta Region. The implication of this research is to conclude that business actors who have high skills may not necessarily be able to guarantee increased work effectiveness, the creativity possessed by business actors is not necessarily in accordance with the needs and business fields of MSME actors, while high work discipline can support and contribute to increasing the effectiveness of business actors. MSME business actors should consciously and independently strive to improve their skills, expertise, skills and knowledge and continue to try to innovate and change work methods and it is demanded that MSME business actors consciously improve self-discipline and responsibility so that work effectiveness increases.

Keywords : *Skills, Creativity, Discipline, Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi perusahaan.

Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia sangat penting dalam krisis ekonomi yang telah terbukti menyelamatkan perekonomian bangsa. Banyaknya usaha yang berskala besar mengalami kemerosotan dan bahkan terhentinya aktivitas usaha, UKM telah terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis ekonomi,

Keberhasilan usaha kecil penting untuk diketahui karena masih rendahnya tingkat keberhasilan usaha kecil. Kirby dalam Hendro (2011:78) menyatakan bahwa usaha kecil menengah memiliki beberapa masalah dalam pertumbuhannya yaitu kurangnya nilai-nilai entrepreneur, pembiayaan dan pasar. Hal tersebut senada dengan Zimmerer (2015:67) yang mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan berwirausaha sangat bergantung pada kemampuan pribadi wirausahawan itu sendiri.

Dengan melihat fenomena di atas upaya Baznas untuk memperkuat salah satu perkembangan ekonomi Indonesia, yaitu UMKM. UMKM dibantu oleh Baznas yaitu dengan memberikan bantuan modal bahan Baku dan peralatan kepada para pelaku usaha untuk menjalankan usahanya di bidang perdagangan. Dengan bantuan tersebut tentunya Baznas mengharapkan UMKM bisa menjadi faktor pendukung ekonomi di Indonesia.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah non struktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pelaku usaha adalah kreativitas. Pada umumnya kreativitas hanya diartikan sebatas sebagai daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru.

Peneliti melihat yang menjadi masalah dalam kreativitas adalah seseorang yang tidak mau melakukan ide-ide baru dalam menjalankan usaha. Hal tersebut menunjukkan tujuan mereka membuka usaha yang hanya memperhatikan keuntungan saja padahal dalam menjalankan usaha tidak hanya memikirkan keuntungan yang didapat tetapi memperhatikan apakah usaha tersebut dapat berjalan dengan jangka panjang atau tidak?. Dimana kreativitas sangat dibutuhkan dalam menjalankan usaha agar usaha tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kreativitas pelaku usaha terlihat kurang seperti pada saat melakukan penataan atau kerapian penyusunan barang-barang di tempat usaha yang dimiliki karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap usaha yang dijalankan. Tentu hal seperti itu sangat mempengaruhi kegiatan yang ada di dalam usaha.

Penulis melihat terdapat masalah dalam disiplin kerja pada pelaku usaha. Dimana disiplin kerja para pelaku usaha masih kurang dalam mengikuti kegiatan yang sudah diatur oleh leader masing-masing, seperti kehadiran para pelaku usaha yang masih sering absen dan datang terlambat pada saat kegiatan.

Baznas memiliki 77 pelaku usaha di wilayah DKI Jakarta. Untuk meningkatkan keterampilan pelaku usaha Baznas memberikan pelatihan yang dilakukan antara lain adalah pengenalan aplikasi Zmart, selanjutnya seperti Cara mengoperasikan agar bisa langsung digunakan pada saat melakukan transaksi jual beli. Selain itu tidak hanya keterampilan, kreativitas pelaku usaha pun perlu ditingkatkan seperti dengan menata atau merapikan dagangan yang mereka jual agar pelanggan tertarik untuk membeli barang kebutuhan yang mereka inginkan di tempat usaha tersebut.

Keterampilan dan kreativitas serta disiplin kerja menjadi masalah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas peneliti tertarik untuk membahas "**Faktor-Faktor Penentu Efektifitas Kerja Para Pelaku Usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta**".

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pokok penelitian ini dapat di rumuskan masalah-masalah yang menjadi pokok bahasan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta?.
4. Apakah keterampilan, kreativitas, disiplin kerja bersama-sama saling berpengaruh terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap efektifitas kerja pelaku usaha dengan pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta..
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kreativitas, disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan terutama dalam aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan, kreativitas dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pelaku usaha (Studi kasus UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta).

Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pedoman dan landasan dalam memulai sebuah penelitian atau riset. Peneliti mengemukakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terdiri dari beberapa jurnal nasional dan jurnal-jurnal internasional yang memiliki kesamaan variabel penelitian dengan variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini:

Penelitian yang pertama yaitu dari Wijayanti (2017) dalam Jurnal PPKM II 2017 187 - 198 (ISSN 2354 - 869X). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ, Menganalisis hubungan antara etos kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ, Menganalisis hubungan antara disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ, Menganalisis hubungan antara iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ. Metodologi yang diterapkan adalah menggunakan uji validitas dan reliabilitas kemudian pengujian uji asumsi klasik dengan uji normalitas. Setelah itu dilakukan uji regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis linier berganda yang telah dilakukan oleh peneliti dapat menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja. Selanjutnya hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja. Kemudian analisis linier berganda selanjutnya yang telah dilakukan oleh peneliti dapat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap efektivitas kinerja, terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kinerja, tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja. Terdapat pengaruh secara bersama sama antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ WONOSOBO. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang kedua dari Febrio, *et al* (2019) dalam Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 281-290 (ISSN 2303-1174). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa. Metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Metodologi yang diterapkan adalah menggunakan uji validitas dan uji instrument. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Perusahaan sebaiknya mempetahankan karyawan yang memiliki pengalaman paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trimustika Cocominaes (Minahasa Selatan). Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja

Keterampilan yang meningkat pada seseorang tentunya akan meningkatkan efektivitas kerja. Jika individu sudah mendapatkan keterampilan yang baik, maka akan meningkatkan kegiatan dan akan meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan. Sedangkan jika keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu sangat rendah, maka akan mempengaruhi efektivitas kerja yang ada di perusahaan.

Pengaruh Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja

Kreativitas memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tingkat efektivitas kerja dan kualitas dari seorang karyawan. Jika setiap karyawan dapat bekerja secara produktif dan memiliki kreativitas kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan dapat membangun kekuatan kerja yang stabil di dalam sebuah perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kekuatan kerja yang baik maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Secara garis besar disiplin kerja dapat berdampak positif. Dalam sisi disiplin kerja yang berdampak positif, karyawan yang mengalami tingkat disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik saat diberi tanggung jawab oleh perusahaan dan pandai dalam mengatur waktu pada saat melakukan kegiatan yang akan berpengaruh baik terhadap efektivitas kerja yang ada di perusahaan.

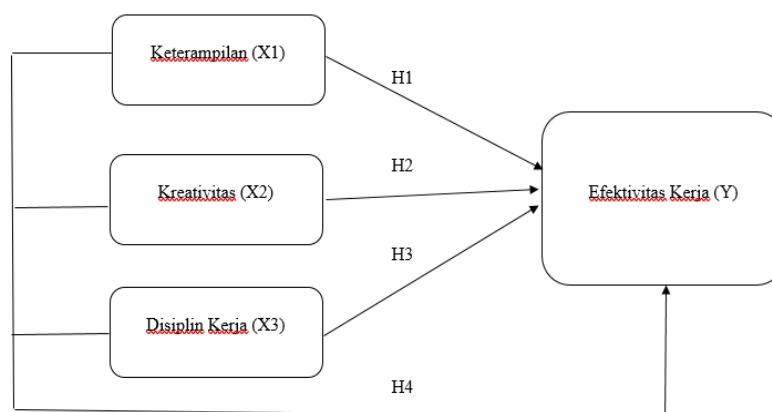
Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian teori-teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
2. Diduga Kreativitas mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
3. Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
4. Diduga Kreativitas, Keterampilan, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada masalah pokok penelitian, variabel independen dalam penelitian ini adalah Keterampilan (X_1), Kreativitas (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Efektivitas Kerja (Y). Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis 1 : Keterampilan (X_1) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa Keterampilan dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Hipotesis 2 : Kreativitas (X_2) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa Kreativitas dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Hipotesis 3 : Disiplin Kerja (X_3) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Hipotesis 4 : Keterampilan (X_1), Kreativitas (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa secara bersama-sama diduga dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan terhadap efektivitas kerja, kreativitas

terhadap efektivitas kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja serta keterampilan, kreativitas, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang di kuantitatif Kan. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

Populasi dalam penelitian ini adalah 77 pelaku usaha di UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sampel sensus). Data primer yang di dapat oleh peneliti adalah data responden pelaku usaha yang terdaftar pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Metode Wawancara (*interview*), Metode Observasi dan Metode Kuesioner. Dalam penelitian yang dapat terlihat di dalam tabel berikut:

Tabel 1. Skor jawaban kuesioner bedasarkan skala *likert*.

No	Pernyataan	Simbol	Nilai skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Metode studi pustaka, Penelitian ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang Akan diteliti dengan melakukan studi pustaka terhadap literature dan bahan pustaka lainnya seperti jurnal, buku dan sumber-sumber lain yang berhubungan dan mendukung penelitian.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterampilan (X1), kreativitas (X2) dan disiplin kerja (X3). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja (Y).

Metode Analisis Data Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS v28. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan Akan kemudian dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Sejarah BAZNAS

Pengelolaan zakat oleh lembaga awalnya hanya diatur oleh Keppres No 07/POIN/10/1968 tertanggal 31 Oktober 1968 tentang pengelolaan zakat nasional. Lembaga pengelola zakat saat itu hanya dilakukan terbatas di beberapa daerah saja seperti BAZIS DKI (1968), BAZIS Kaltim (1972), BAZIS Jawa Barat (1974) dan beberapa BUMN mendirikan lembaga zakat seperti BAMUIS BNI (1968). Lahirnya Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat merupakan langkah awal pengelolaan zakat yang berlaku secara Nasional. Sebagai implementasi UU Nomor 38 Tahun 1999 dibentuklah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dengan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2001. Dalam Surat Keputusan ini disebutkan tugas dan fungsi BAZNAS yaitu untuk melakukan penghimpunan dan pendayagunaan zakat. Dalam Undang-Undang tersebut diakui adanya dua jenis organisasi pengelola zakat yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk pemerintah dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah. Adapun BAZ terdiri dari BAZNAS pusat, BAZ Provinsi, BAZ kota, BAZ Kecamatan.

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Kuisisioner yang diberikan kepada 77 pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat data tabel dibawah ini:

Berdasarkan pada Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat disimpulkan jika sebagian besar dari pelaku usaha berjenis kelamin Wanita, karena Wanita lebih teliti dalam menjalankan usaha.

Berdasarkan pada Data Responden Berdasarkan Usia menunjukkan bahwa sebagian data responden paling banyak adalah pelaku usaha UMKM yang berusia 46 – 55 tahun dengan persentase 44% karena memiliki pengalaman, dan tingkat kecerdasan dalam melakukan usaha.

Berdasarkan pada Data Responden Berdasarkan Pendapatan per-bulan menunjukkan bahwa pendapatan per-bulan yang didapat oleh pelaku usaha sebesar 2.000.000 – 5.000.000 dengan nilai persentase 60%, karena mendapatkan penghasilan dengan nominal seperti itu tentunya bisa untuk membiayai keperluan kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan Data Responden Berdasarkan Lama Usaha dapat menunjukkan bahwa lama usaha sebagian besar yaitu 5 – 10 tahun karena banyak pelaku usaha yang sudah menekunkan usaha yang dimiliki.

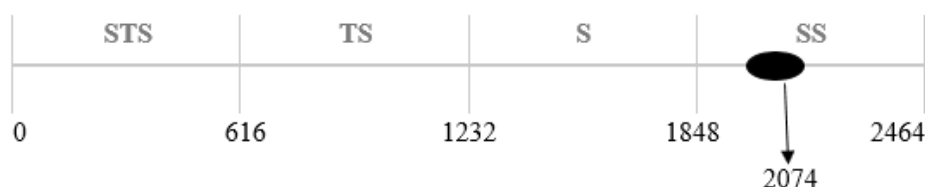
Berdasarkan Data Responden Berdasarkan Wilayah dapat menunjukkan bahwa Wilayah pelaku usaha yang terbesar berada pada Jakarta Barat yaitu 22 dengan persentasi nilai persentase 29%, hal itu karena adanya factor ekonomi yang mendorong individu untuk mempunyai usaha.

Deskripsi Data Variabel

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner menggunakan skala likert oleh para pelaku usaha UMKM khususnya dijenis warung klontong yang ada di Baznas Wilayah DKI Jakarta dengan jumlah 77 responden. Adapun variable penelitian yang digunakan sebagai berikut: Keterampilan (X1), Kreativitas (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Efektivitas Kerja (Y).

1. Deskripsi data variabel Keterampilan (X1)

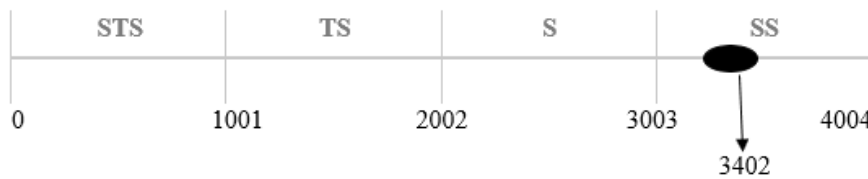
Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tentang variabel keterampilan yaitu sebanyak 77 responden. Distribusi skor jawaban untuk variabel Keterampilan diukur dengan 8 pertanyaan dan skala skor 1 sampai 4 menggunakan skala likert. Hasil tersebut dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2 Skala Likert Variabel Keterampilan

2. Deskripsi data variabel Kreativitas (X2)

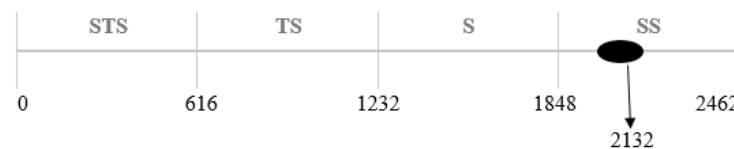
Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tentang variabel Kreativitas yaitu sebanyak 77 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa distribusi skor jawaban untuk variabel Kreativitas diukur dengan 13 pertanyaan dan skala skor 1 sampai 4 menggunakan skala likert. Hasil tersebut dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.3 Diagram Skala Likert Variabel Kreativitas

3. Deskripsi data variable Disiplin Kerja (X3)

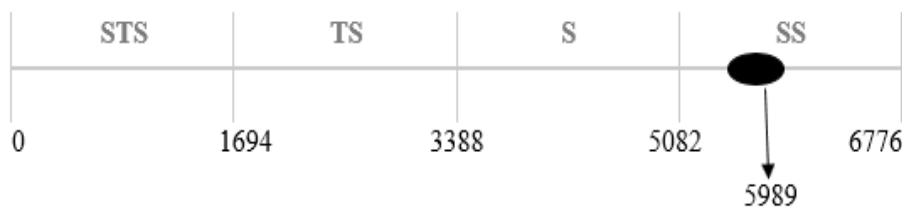
Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tentang variabel Disiplin Kerja yaitu sebanyak 77 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa distribusi skor jawaban untuk variabel Disiplin Kerja diukur dengan 8 pertanyaan dan skala skor 1 sampai 4 menggunakan skala likert. Hasil tersebut dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.4 Skala Likert Variabel Disiplin Kerja

4. Deskripsi data variable Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tentang variabel Efektivitas Kerja yaitu sebanyak 77 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa distribusi skor jawaban untuk variabel Efektivitas Kerja diukur dengan 22 pertanyaan dan skala skor 1 sampai 4 menggunakan skala likert. Hasil tersebut dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.5 Skala Likert Variabel Efektivitas Kerja

Hasil Pengujian Instrumen

Data yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh data tersebut dan diolah dengan perhitungan dengan SPSS v28. Sebelum data tersebut dianalisis, demikian akan terlebih dahulu di uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam Uji validitas pada penelitian ini diuji dengan menggunakan computer dengan program *SPPS* versi 28. Dimana instrument penelitian dikatakan valid untuk penelitian ini

dengan kriteria dimana $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ apabila kurang dari $r\text{-tabel}$ maka dikatakan tidak valid (tidak akurat). Adapun variable yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Keterampilan (X1)

Tabel 4.6 Uji Validitas Keterampilan

No Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,410	0,2213	Valid
2	0,494	0,2213	Valid
3	0,682	0,2213	Valid
4	0,590	0,2213	Valid
5	0,693	0,2213	Valid
6	0,681	0,2213	Valid
7	0,648	0,2213	Valid
8	0,510	0,2213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28,(2021)

Oleh karena itu berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada **Tabel 4.6** dapat disimpulkan seluruh pernyataan keterampilan adalah valid.

b. Uji Validitas Kreativitas (X2)

Tabel 4.7 Uji Validitas Kreativitas

No Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,458	0,2213	Valid
2	0,492	0,2213	Valid
3	0,553	0,2213	Valid
4	0,640	0,2213	Valid
5	0,605	0,2213	Valid
6	0,607	0,2213	Valid
7	0,692	0,2213	Valid
8	0,592	0,2213	Valid
9	0,579	0,2213	Valid
10	0,583	0,2213	Valid
11	0,598	0,2213	Valid
12	0,540	0,2213	Valid
13	0,516	0,2213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28,(2021)

Oleh karena itu berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada **Tabel 4.7** dapat disimpulkan seluruh pernyataan kreativitas adalah valid.

c. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja

No Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,691	0,2213	Valid
2	0,713	0,2213	Valid
3	0,724	0,2213	Valid
4	0,700	0,2213	Valid
5	0,697	0,2213	Valid
6	0,642	0,2213	Valid
7	0,742	0,2213	Valid
8	0,696	0,2213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28,(2021)

Oleh karena itu berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada **Tabel 4.8** dapat disimpulkan seluruh pernyataan disiplin kerja adalah valid.

d. Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

Tabel 4.9 Uji Validitas Efektivitas Kerja

No Pernyataan	r-hitungg	r-tabel	Keterangan
1	0,440	0,2213	Valid
2	0,425	0,2213	Valid
3	0,476	0,2213	Valid
4	0,495	0,2213	Valid
5	0,390	0,2213	Valid
6	0,564	0,2213	Valid
7	0,542	0,2213	Valid
8	0,481	0,2213	Valid
9	0,594	0,2213	Valid
10	0,560	0,2213	Valid
11	0,496	0,2213	Valid
12	0,471	0,2213	Valid
13	0,511	0,2213	Valid
14	0,592	0,2213	Valid
15	0,572	0,2213	Valid
16	0,515	0,2213	Valid
17	0,480	0,2213	Valid
18	0,552	0,2213	Valid
19	0,596	0,2213	Valid
20	0,478	0,2213	Valid
21	0,488	0,2213	Valid
22	0,532	0,2213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28,(2021)

Oleh karena itu berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada **Tabel 4.9** dapat disimpulkan seluruh pernyataan keterampilan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch Alpha Item	N of Items	Keputusan
Keterampilan	0,73	8	Reliable
Kreativitas	0,83	13	Reliable
Disiplin Kerja	0,852	8	Reliable
Efektivitas Kerja	0,865	22	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28,(2021)

Berdasarkan **Tabel 4.10** dapat disimpulkan bahwa variable diatas mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan dinyatakan demikian dan disimpulkan bahwa semua dalam indikator teruji hasil reliabilitasnya. Sehingga untuk variable dalam penelitian ini dinyatakan reliable, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indicator digunakan setiap variable dependen dan independent dapat menjadikan sebagai alat ukur variable.

Analisis Statistik Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52.549	9.808		5.358	.000
	Keterampilan	.078	.257	.035	.302	.763
	Kreativitas	.212	.164	.147	1.293	.200
	Disiplin Kerja	.498	.235	.247	2.116	.038

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28, (2021)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 28, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 52,549 + 0,078X_1 + 0,212X_2 + 0,498X_3$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja

X₁ = Keterampilan

X₂ = Kreativitas

X₃ = Disiplin Kerja

Berdasarkan **tabel 4.11** diatas menunjukkan koefisien regresi dalam persamaan regresi linier berganda bahwa variabel Keterampilan, Kreativitas, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

2. Analisis Koefisiensi Determinasi Parsial (R² Partial)

a. Pengaruh Keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Parsial Keterampilan (X1) dengan Efektivitas Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Keterampilan	Efektivitas kerja
Kreativitas & Disiplin Kerja	Keterampilan	Correlation	1,000	.035
		Significance (2-tailed)		.763
		df	0	73
Efektivitas Kerja	Efektivitas Kerja	Correlation	.035	1,000
		Significance (2-tailed)	.763	
		df	73	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28, (2021)

Berdasarkan hasil pada **tabel 4.12** diperoleh koefisiensi korelasi parsial antara variabel Keterampilan (X1) dengan Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,035.

Dengan nilai koefisien determinasi Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD_{2.13} &= r_{y_{2.13}}^2 \times 100\% \\ &= 0,0352 \times 100\% \\ &= 0,12\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0,12%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterampilan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,12% dan sisanya 99,88% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Kreativitas Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial Kreativitas (X2) dengan Efektivitas Kerja (Y)

		Correlations		
Control Variables			Kreativitas	Efektivitas KerJA
Keterampilan & Disiplin Kerja	Kreativitas	Correlation	1,000	.150
		Significance (2-tailed)		.200
		df	0	73
	Efektivitas Kerja	Correlation	.150	1,000
		Significance (2-tailed)	.200	
		df	73	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28, (2021)

Berdasarkan hasil pada **tabel 4.13** diperoleh koefisien korelasi parsial antara variabel Kreativitas (X2) dengan Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,150. Dengan nilai koefisien determinasi Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD_{2.13} &= r_{y_{2.13}}^2 \times 100\% \\ &= 0,150^2 \times 100\% \\ &= 2,25\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja sebesar 2,25%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kreativitas terhadap efektivitas kerja sebesar 2,25% dan sisanya 97,75% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X3) dengan Efektivitas Kerja (Y)

		Correlations		
Control Variables			Disiplin kerja	EFektivitas s Kerja
Keterampilan & Kreativitas	Disiplin KerJA	Correlati on	1,000	.240
		Significa nce (2- tailed)		.038
		Df	0	73

Efektivitas kerja	Correlation	.240	1,000
	Significance (2-tailed)	.038	
	Df	73	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28, (2021)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diperoleh koefisiensi korelasi parsial antara variabel Disiplin Kerja (X3) dengan Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,240. Dengan nilai koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{2.13} &= r_{y_{2.13}}^2 \times 100\% \\
 &= 0,240^2 \times 100\% \\
 &= 5,76\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisiensi determinasi Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja sebesar 5,76%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 5,76% dan sisanya 94,24% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.069	5.557

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN (X1), KREATIVITAS (X2), DISIPLIN KERJA (X3)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28, (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan koefisien korelasi simultan antara variabel bebas Keterampilan, Kreativitas, dan Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja yaitu sebesar 0,069, maka koefisien korelasi berganda Keterampilan, Kreativitas, dan Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{2.13} &= r_{y_{2.13}} \times 100\% \\
 &= 0,069 \times 100\% \\
 &= 6,9\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi pengaruh Keterampilan, Kreativitas, dan Disiplin Kerja secara keseluruhan terhadap Efektivitas Kerja sebesar 6.9% dan sisanya 93,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis (Uji T)

**Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52.549	9.808		5.358	.000
	Keterampilan	.078	.257	.035	.302	.763
	Kreativitas	.212	.164	.147	1.293	.200
	Disiplin Kerja	.498	.235	.247	2.116	.038

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28,(2021)

- a. Pengaruh Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja
Berdasarkan **tabel 4.16** Uji hipotesis (Uji t) yang dilakukan pada variable keterampilan (X1) dengan memperoleh nilai signifikan 0,763 > 0,05. Maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja.
- b. Pengaruh Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja
Berdasarkan **tabel 4.16** Uji hipotesis (Uji t) yang dilakukan pada variable kreativitas (X2) dengan memperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05. Maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga pengujian tersebut tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja
Berdasarkan **tabel 4.16** Uji hipotesis (Uji t) yang dilakukan pada variable disiplin kerja (X3) dengan memperoleh nilai signifikan 0,038 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga pengujian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

2. Uji Hipotesis (Uji F)

**Tabel 4.17 Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.383	3	89.128	2.887	.041 ^b
	Residual	2253,863	73	30,875		
	Total	2521,247	76			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan, Kreativitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.28, (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan **Tabel 4.17** bahwa dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 2.887 > F table sebesar 2,730. Jika nilai signifikan < 0,05 dari data diatas maka dikatakan bahwa 0,041 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha dapat diterima. Maka hal ini dapat membuktikan bahwa Keterampilan, Kreativitas, Disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara menyebar pernyataan kuesioner pada 77 responden dan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v28 serta pengujian-pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan secara parsial yang memperoleh nilai signifikan sebesar $0,763 > 0,05$ yang memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja yang berarti setiap terjadinya peningkatan atau penurunan efektivitas kerja tidak dipengaruhi oleh keterampilan. Pelaku usaha yang memiliki keterampilan yang tinggi tidak membuat efektivitas kerja juga tinggi atau sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan pelaku usaha yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi terlalu remeh akan sesuatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tidak akan bisa menjamin efektivitas kerja meningkat.

Sehingga hal ini sejalan dengan Febrio Lengkong, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

Pengaruh Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kreativitas secara parsial yang memperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ yang memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Pelaku usaha tentunya memiliki kreatif, akan tetapi kreativitas yang dimiliki oleh pelaku usaha bisa saja tidak sesuai dengan organisasi. Kreativitas yang tinggi akan meningkatkan kualitas diri dari pelaku usaha tersebut, baik dalam menjalankan usaha atau kegiatan lainnya dan sebaliknya.

Sehingga hal ini sejalan dengan Marselina Dina (2019) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berwirausaha.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial yang memperoleh nilai signifikan t sebesar $0,038 > 0,05$ yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pelaku usaha. Maka menunjukkan bahwa pelaku usaha memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pada pelaku usaha tersebut dan begitu pula sebaliknya apabila pelaku usaha memiliki disiplin kerja yang rendah tentu akan menurunkan efektivitas kerja yang dimiliki pelaku usaha,

Sehingga hal ini sejalan dengan Hamzan Wadi (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil Uji Simultan F menunjukkan bahwa keterampilan, kreativitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan melihat nilai signifikan yaitu sebesar $0,041$. Sehingga hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, maka artinya semakin baik keterampilan, kreativitas, dan disiplin kerja secara simultan, maka efektivitas kerja tentunya Akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisa dan pembahasan dari bab sebelumnya mengenai pengaruh keterampilan, kreativitas, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pelaku usaha (Studi kasus UMKM Baznas di Wilayah Dki Jakarta), maka diperoleh beberapa

kesimpulan bahwa Secara parsial, Keterampilan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja, uji hipotesis diterima dengan pengaruh koefisien determinasi sebesar 0,12%. Secara parsial, Kreativitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja, uji hipotesis diterima dengan pengaruh koefisien determinasi sebesar 2,25%. Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja, uji hipotesis diterima dengan pengaruh koefisien determinasi sebesar 5,76%. Secara simultan Keterampilan, Kreativitas, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja, uji hipotesis diterima dengan pengaruh koefisien determinasi sebesar 6,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(2), 187–198.
- Lengkong, F. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Permata Prasetyaningrum, N. P. D. (2020). the Influence of Inquiry and Discovery Learning Method and Creativity Level in Writing Skills Description in Nautic Taruna and Technique in Surabaya Shipping Polytechnic. *SASTRANESIA: Jurnal Program Studi Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 8(1), 20–29.
- Dina, M. (2019). PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP MINAT MAHASISWA DALAM BERWIRAUSAHA (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak). *Pembangunan Dan Pemertaan, Vol 8 No.4*.
- Krisma Widi Wardani. (2017). Pengaruh Kreativitas dalam Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Alumni Magister Manajemen Pendidikan Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Rianasari Bimanti Esthi & Ingridz Savhira. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(2), 133.
- Ribeiro, N., Semedo, A. S., & Coelho, A. (2017). Authentic leadership and creativity: The mediating role of happiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(3). <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2016-0994>
- Sustrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketujuh)*. Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Suprihatiningsih. (2020). *Prakarya Dan Kewirausahaan Tata Busana Di Madrasah Alitah (Pengenalan Dan Praktik Penggunaan Alat Jahit Mesin Dan Manual)*. Deepublish.
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Handoko. (2014). *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*. Kaifa Press.
- Suryana. (2016). *Kewirausahaan: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Salemba Empat.
- Scarborough, N. M., & Cornwall, J. R. (2016) *Essetialof Entrepreneurship and Small Business Management (Eight Edition)*. England: Pearson.
- Veitzal, R., & Ella, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.