



Strategi Kerja dan Pelatihan Terhadap Hasil Kerja di PT Tambira

Azlansyah Putra¹

¹Program Studi Manajemen Informatika, AMIK Polibisnis, Indonesia
Email: ¹ Azlansyahputra01@gmail.com

Abstrak

Strategi Kerja dan Pelatihan merupakan aspek penting untuk mencapai sebuah Hasil. Banyak hasil dari Strategi Kerja, pelatihan dan disiplin apabila semua terlaksana sesuai dengan baik dan akan menghasilkan hasil kerja yang menjadi tujuan. Tujuan penulisan penulisan ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh strategi kerja dan pelatihan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec. Bandar Khalifah Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil analisa SPSS 16 terhadap data kuisisioner Strategi Kerja, pelatihan dan disiplin terhadap Hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai yaitu (1) secara parsial variabel Strategi Kerja mempengaruhi Hasil kerja para pekerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai, (2) secara parsial variabel Pelatihan ada mempengaruhi Hasil kerja para pekerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai, (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel Strategi kerja dan pelatihan terhadap Hasil kerja pada pekerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai.

Kata Kunci: Strategi Kerja, Pelatihan, Hasil Kerja

Abstract

Work and Training Strategy is an important aspect to achieve results. There are many results from Work Strategy, training and discipline if everything is carried out properly and will produce work results that are the goal. The purpose of this writing is to analyze and determine the influence of work strategy and training on work results at PT Tambira District. Bandar Khalifah Serdang Bedagai Regency. The results of SPSS 16 analysis of Work Strategy, training and discipline questionnaire data on work results at PT Tambira, Bandar Khalifah District, Serdang Bedagai District, namely (1) partially the Work Strategy variable influences the work results of workers at PT Tambira, Bandar Khalifah District, Serdang Bedagai District, (2) partially Partially, the training variable influences the work results of workers at PT Tambira, Bandar Khalifah District, Serdang Bedagai District, (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the work strategy and training variables on the work results of workers at PT Tambira, Bandar Khalifah District, Serdang Bedagai District.

Keywords: Work Strategy, Training, Work Results

1. PENDAHULUAN

Pilar penting sebuah perusahaan adalah sebuah strategi kerja dimana strategi kerja menjadi tolak ukur maju atau tidak nya sebuah perusahaan di Indonesia berada beberapa strategi kerja tentu di terapkan dengan simultan baik di perusahaan BUMN maupun dalam pemerintahan [1]. Banyak perusahaan dalam strategi kerja bergantung terhadap kepemimpinan perusahaan dan adapula bergantung langsung kepada pemilik perusahaan. Penentuan strategi secara tepat perlu dilakukan agar tercipta loyalitas dalam bekerja [2]. Setiap perusahaan di Indonesia memiliki strategi dalam pekerjaan dan keterampilan yang berbeda-beda. Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai [3]. Strategi secara umum didefinisikan sebagai proses yang melibatkan para pemimpin senior dalam menetapkan rencana yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi dan mengembangkan metode serta inisiatif untuk mencapai tujuan tersebut [4] strategi kerja cepat dan tepat juga tak akan lepas dari pelatihan dan sikap disiplin. Itu artinya, harus ada pelatihan dan sikap disiplin dulu yang ditanamkan dalam diri untuk memudahkan kita dalam menerapkan beberapa langkah konkrit agar mampu menghasilkan pekerjaan cepat dan tepat. Dengan kata lain, seharusnya memahami bahwa kerja cepat di sini lebih kepada penggunaan waktu secara efektif dengan sistem yang sangat efektif dan tepat. Semakin bekerja dengan cepat semakin dibutuhkan ketepatan dalam strategi yang di rencanakan makan dengan ketepatan tersebut di usahakan semaksimal mungkin tetap pada jalur nya sehingga dalam hasil diharapkan sesuai dengan perencanaan dari strategi di awal. Perusahaan bergantung kepada para pekerja yang terdapat didalamnya, terkadang strategi kerja juga didapat berdasarkan perjalanan dalam perencanaan tersebut [5]. Perusahaan PT Tambira di sini merupakan sebuah perusahaan yang berjalan dalam bidang perkebunan dimana dalam perusahaan tersebut diharapkan hasil



yang baik dari strategi kerja. Meskipun perusahaan bergerak dalam bidang perkebunan perusahaan juga berjalan dengan mitra – mitra perusahaan tentu dengan adanya mitra tersebut menjadikan adanya cermin maupun sedikit pandangan atas bagaimana diharapkan hasil dari sebuah pekerjaan. Keberagaman perusahaan Indonesia merupakan daya dan tolak ukur dalam kebinekaan Indonesia, dari pada hal tersebut menjadikan banyak padangan dalam pekerjaan meskipun dalam bidang yang sama. Dengan demikian keberagaman tersebut dapat dilihat untuk menjadikan sebuah strategi kerja maupun pelatihan dalam bidang pekerjaan untuk berkontribusi dalam bidang pekerjaan di sebuah perusahaan. Pelatihan menjadi aspek penting dalam sebuah perusahaan, pelatihan yang baik akan menghasilkan sebuah bidang pekerjaan yang baik, meskipun ada faktor lain dalam hal tersebut yang memungkinkan tetap mempengaruhi hasil dari bidang pekerjaan tersebut. Dari pada hal tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan sebuah jurnal dari penelitian untuk melihat strategi dan pelatihan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai. Strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang berarti Jenderal. Oleh karena itu kata strategi secara harfiah berarti “Seni dan Jenderal”. Kata ini mengacu pada apa yang merupakan perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai [6]. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan Kinerja dalam suatu organisasi [7]. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi [8]. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi [9]. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan [10]

2. METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih [11]. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Metode kuantitatif dengan pengukuran skalalickert dan populasi yang diambil merupakan Pekerja yang di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab.Serdang Bedagai dengan sampel yang diambil 120 orang. Analisis data menggunakan SPSS. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan [12]. Variabel Independen (X): Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dll. Variabel Dependen (Y): Kinerja karyawan di PT Tambira. Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner. Kuesioner: Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan dengan skala Likert (1-5), di mana responden diminta untuk menilai seberapa setuju mereka dengan pernyataan yang diberikan. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel-variabel penelitian.



3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah uraian hasil dari objek penelitian di PT Tambira Kec. Bandar Khalifah Kab Serdang bedagai adalah sebagai berikut :

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS adalah sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88165268
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256

a. Test distribution is Normal.

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,0256 dan diatas nilai signifikasi (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Strategi Kerja	0.634	1.590
	Pelatihan	0.458	2.290

Sumber: Pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel < 10 yaitu variabel Strategi(X1) sebesar 1.590, Pelatihan (X2) sebesar 2,290 Sehingga tidak terjadi problem dalam multikolinieritas. Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance >0,1 hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.3 Analisi regresi linier berganda

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS hasil Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.604	5.421		3.658	0.000
	Strategi kerja	0.266	0.68	0.366	3.247	0.01
	Pelatihan	0.124	0.52	0.280	2.436	0.018

Sumber : Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut : $Y = (20,604) + (0,214X1) + (0,48X2)$. Dimana berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut, nilai konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 20,604 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu strategi kerja, pelatihan tidak memberikan pengaruh maka hasil kerja akan bernilai 20,604. Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien strategi kerja sebesar 0,266 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel strategi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hasil kerja sebesar 0,266. . Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien Pelatihan sebesar 0.124 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hasil kerja sebesar 0.124.

3.4 Uji t

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.604	5.421		3.658	0.000
	Strategi kerja	0.266	0.68	0.366	3.247	0.01
	Pelatihan	0.124	0.52	0.280	2.436	0.018

Sumber : Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu Nilai t_{hitung} untuk variabel strategi kerja sebesar $3,247 > t_{tabel} (0,165)$ kemudian nilai sig 0,01 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai. Selanjutnya nilai t_{hitung} yaitu Nilai t_{hitung} untuk variabel strategi pelatihan sebesar $2.436 > t_{tabel} (0,165)$ kemudian nilai sig 0.018 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai.

3.5 Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1488.482	3	469.486	19.220	.000 ^a
	Residual	2688,622	116	26.062		
	Total	4177.10	119			

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan

Sumber : Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 19.220 dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000^a . jadi $F_{hitung} > f_{tabel} (19,220 > 2,680)$ atau signifikansi (Sig.) < 5% (0,000 < 0,005) artinya bahwa variabel strategi kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap



prestasi kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	0.334	0.318	4.96888
a. Predictors: (Constant), strategi kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Hasil Kerja				

Sumber : Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,334 yang dimana artinya sumbangsih variabel Strategi kerja, dan pelatihan terhadap Hasil Kerja PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kec Serdang Bedagai sebesar 33,4% dan sisanya 66,6% dijelaskan oleh variabel lainnya

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Strategi Kerja terhadap hasil Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu Nilai t_{hitung} untuk variabel strategi kerja sebesar $3,247 > t_{tabel}$ (0,165) kemudian nilai sig 0,01 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai, hal ini berarti menurut penilaian responden tentang strategi kerja sudah memuaskan serta mempengaruhi hasil kerja karyawan bahkan hasil kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puji Lastri D sihombing dkk tahun 2019 dalam Jurnal Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan.

4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap hasil Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu Nilai t_{hitung} untuk variabel strategi pelatihan sebesar $2,436 > t_{tabel}$ (0,165) kemudian nilai sig 0,018 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai, hal ini berarti menurut penilaian responden tentang pelatihan sudah memuaskan serta mempengaruhi hasil kerja karyawan bahkan hasil kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh devi savitri dkk dalam jurnal penelitian administrasi Bisnis tahun 2010 yaitu Pelatihan terhadap prestasi kerja Karyawan Foodmart lembuswana samarinda.

Pengaruh Strategi dan Pelatihan terhadap hasil Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh f_{hitung} sebesar 19,220 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,680 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,005. Maka dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima dan variabel bebas yaitu strategi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil kerja. Dari hasil pernyataan responden dan hasil perhitungan penulis simpulkan bahwa strategi kerja dan pelatihan juga serta merta akan mempengaruhi Hasil Kerja PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh strategi kerja dan Pelatihan terhadap Hasil Kerja PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai adalah sebagai berikut, Strategi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai, secara simultan variabel strategi kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai. Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai adalah sebagai berikut, diharapkan membuat strategi kerja yang lebih baik sehingga memberi dorongan bagi pekerja PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai. Tingkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan, karena berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja. Sesuaikan metode pelatihan dengan



kondisi dan tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang terlatih yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan

REFERENCES

- [1] D. I. Ingga, *Manajemen Strategi*, vol. 7, no. 2. 2011.
- [2] R. D. Parashakti, M. Rizki, and L. Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia)," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 9, no. 2, pp. 81–96, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3015.
- [3] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan," *J. Publik Reform UNDHAR MEDAN*, vol. 6, pp. 1–16, 2019.
- [4] M. Arfah, "Strategies for Increasing the Performance of Employees in. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Pasangkayu City," *J. Ilmu Manaj. Profitab.*, vol. 5, no. 1, pp. 55–71, 2021, doi: 10.26618/profitability.v5i1.4856.
- [5] Hasnadi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*, vol. 10 No. 2, no. 4. 2019. [Online]. Available: <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- [6] F. Fidad and W. Saidatur Rolianah, "Strategi Penanganan Pembiayaan Bermasalah Pada Kspps Mitra Usaha Ideal Cabang Dukun," *JPSDa J. Perbank. Syariah Darussalam*, vol. 3, no. 1, pp. 89–98, 2023, doi: 10.30739/jpsda.v3i1.1956.
- [7] A. R. D. Hau, T. Timuneno, D. Y. Salean, and ..., "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang," *Glory J. Ekon.*, pp. 107–118, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10367%0Ahttps://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/10367/4994>
- [8] L. F. Wijaya, "Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. MISSY (Management Bus. Strateg.*, vol. 2, no. 2, pp. 25–28, 2021, doi: 10.24929/missy.v2i2.1681.
- [9] N. L. C. Dewi, N. P. Y. Astiti, and I. N. R. Adhika, "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MANDIRI TASPEN CABANG KLUNGKUNG," *VALUES*, vol. 2, no. April, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/7550/5563/17223>
- [10] A. Wijaya and S. Suhaji, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Kaji. Akunt. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–17, 2012.
- [11] R. Riansyah and D. A. Wahab, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–17, 2017.
- [12] A. Puspita, "Metode Penelitian," 2015.