

**PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT*, KEPUASAN
KERJA, DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEKERJA *FREELANCE* DI KOTA MADIUN
(Studi Kasus Pada Karyawan *Wedding Organizer* dan *Event
Organizer*)**

Putri Wulan Dari ¹⁾, Karuniawati Hasanah ²⁾, Putri Oktovita Sari ³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
putriwulan3006@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun
putrioktovita@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Flexible Work Arrangement, Job Satisfaction and Creativity on the Productivity of Freelance Workers in Madiun City. (Case Study On Wedding Organizer And Event Organizer Employees). This study provides empirical evidence of the effect of flexible work arrangements, job satisfaction and creativity on the productivity of freelance workers in Madiun City. This study aims to provide empirical evidence of the effect of flexible work arrangements, job satisfaction and creativity on the productivity of freelance workers in Madiun City. This study uses a quantitative approach with a causal research design. The research population is freelance workers in Madiun City, totaling 100 people. Determination of the number of samples using the census method or the saturated sampling technique, so that the entire population is used as a research sample. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test and F test. The results of the study prove: (1) flexible work arrangement has a positive and significant effect on the productivity of freelance workers in Madiun City, (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on the productivity of freelance workers in Madiun City, (3) Creativity has a positive and significant effect on worker productivity. freelance in Madiun City, (4) flexible work arrangement, job satisfaction and creativity have a simultaneous effect on the productivity of freelance workers in Madiun City.

Keywords: *Flexible Work Arrangement, Job Satisfaction, Creativity, Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Flexible Work Arrangement*, Kepuasan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pekerja *Freelance* di Kota Madiun. (Studi Kasus Pada Karyawan *Wedding Organizer* Dan *Event Organizer*). Penelitian ini memberikan bukti empiris pengaruh *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah pekerja *freelance* di Kota Madiun yang berjumlah 100 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik *sampling* jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian membuktikan: (1) *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun, (3) Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun, (4) *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas berpengaruh simultan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

Kata Kunci: *Flexible Work Arrangement*, Kepuasan Kerja, Kreativitas, Produktivitas

PENDAHULUAN

Pada era digital menuntut semua serba cepat dan mudah. Banyaknya kegiatan perpindahan cara kerja dari konvensional menjadi teknologi otomatis menyebabkan banyak kegiatan sumber daya manusia berubah. Kondisi pandemi dan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat membuat manusia merasa tertantang dan terdorong untuk berfikir secara kreatif agar keterampilan, kemampuan, dan pengalamannya dapat diterapkan pada dunia kerja. Berdasarkan efektifitas dan efisiensi kebutuhan sumber daya manusia saat ini menginginkan untuk mendapatkan upah yang sesuai. Namun, semakin masifnya penggunaan mesin otomatis dalam berbagai lini industri perusahaan memaksa karyawan untuk beradaptasi dengan memperbaharui keahlian yang dimiliki. Pasalnya, penggunaan mesin otomatis di berbagai industri membuat banyak karyawan yang tergantikan dari posisinya.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Pasal 1 ayat 14 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Sedangkan karyawan kontrak, merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak. Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terdapat istilah pekerja lepas atau pekerja *freelance*, dimana *freelance* merupakan salah satu bentuk kerja yang dilakukan oleh seorang diri dan tidak berkomitmen kepada majikan dalam jangka panjang tertentu, tidak ada atasan dan tidak ada bawahan.

Pekerja *freelance* dapat melaksanakan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun. Serta memiliki fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kreativitas sendiri. Fenomena *freelancer* (pekerja lepas) ternyata memberikan dampak positif untuk perekonomian secara makro karena menciptakan lapangan kerja. Menurut

Centre of Reform on Economics (CORE), *freelancer* bisa menjadi solusi keterbatasan lapangan pekerjaan dan kegiatan ekonomi yang produktif karena tumbuh tanpa dibebani masalah ketenagakerjaan (Raharjo, 2020). Menurut data Badan Pusat Statistik (2019) dari 129,36 juta angkatan kerja di Indonesia, *freelance* mengambil porsi 4,55% atau berjumlah sekitar 5,89 juta orang. Pengaturan waktu dan tempat kerja yang bersifat fleksibel membuat banyak orang memilih menjadi pekerja *freelance*. Hal tersebut juga yang mendorong pekerja *freelance* mampu mengeluarkan kemampuan secara maksimal disaat yang tepat, serta menumbuhkan inspirasi.

Freelance bekerja secara mandiri, tidak terikat perjanjian jangka panjang dengan satu perusahaan atau pada pemberi pekerjaan tertentu. Pekerja *freelance* bisa mengerjakan pekerjaan dari manapun dan kapanpun, yang terpenting adalah pekerjaan tersebut bisa selesai dengan baik dan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sesuai perjanjian dengan klien. Karena fleksibilitas waktu tersebut, tidak aneh jika terkadang pekerjaan *freelance* ini bersamaan dengan pekerjaan utama. Walaupun ada juga sebagian orang yang menjadi *freelance full time*, yaitu menjadikan *freelance* sebagai pekerjaan utamanya.

Freelancer memiliki kebebasan dalam berbagai hal dibandingkan dengan pekerja tetap diantaranya tempat, waktu dan jadwal kerja. Adanya kebebasan pada *freelancer* muncul *problem* apakah seorang *freelancer* mampu bekerja secara produktif. Menurut Sinungan (2014) produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan, seseorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Sehingga produktivitas berperan penting bagi seorang *freelancer*, karena semakin tinggi produktivitas maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Produktivitas *freelancer* tersebut dapat didukung melalui adanya *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas.

Seorang *freelancer* tidak terikat dengan waktu, tempat kerja dan beban kerja yang berubah-ubah sehingga faktor *flexible work arrangement* pekerja *freelance* menjadi penting. Damayanti & Suwandana (2021) mengemukakan bahwa *flexible work arrangement* adalah bentuk praktik kerja yang memiliki *job sharing*, *telecommuting*, *flexitime* dan lain sebagainya. Dengan bekerja secara fleksibel *freelancer* akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan orang yang bekerja secara *full time*.

Flexible work arrangement memberikan keuntungan fleksibilitas dalam kepentingan pribadi. Keuntungan lainnya seperti mengurangi stress dalam bekerja,

beban kerja, dan juga mendorong produktivitas pekerja. Ketika fleksibilitas diterapkan secara maksimal dalam sebuah pekerjaan maka akan membawa pengaruh terhadap produktivitas. Rasa rela berkorban dan tanggung jawab terlahir dari diri pekerja sehingga bekerja lebih produktif. *Wedding Organizer dan Event Organizer* dalam bekerja sangat membutuhkan fleksibilitas jam kerja, karena semua bentuk aktivitas dilakukan diluar jam kerja pada umumnya, serta dilaksanakan di luar ruang kerja. Selain jam kerja yang *flexible*, pekerja *freelance* juga memiliki kepuasan kerja.

Menurut Busro (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya gajaran yang *freelance* yakini seharusnya *freelance* terima. *Freelancer* memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Kepuasan kerja berperan penting bagi *freelancer*, karena dengan hal tersebut *freelance* bebas menunjukkan keahlian dan pekerjaannya secara maksimal. Sehingga produktivitas kerja turut meningkat.

Hal ini berarti semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja atau semakin karyawan puas dengan pekerjaannya maka produktivitas kerjanya semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah nilai kepuasan kerjanya maka akan semakin rendah juga produktivitas kerja. Pentingnya kepuasan kerja yaitu mempengaruhi sikap kerja, seperti kemalasan, kelambatan, kerja keras, dan efisiensi. Kepuasan pekerja juga akan meningkatkan efisiensi kerja serta produktivitas kerja. *Wedding Organizer dan Event Organizer* dalam bekerja membutuhkan tingkat kepuasan kerja, baik dari diri masing-masing rekan kerja atau pelanggan. Jadi, tingkat kepuasan kerja harus mampu dirasakan semua bagian.

Meningkatnya kepuasan kerja *freelancer* akan mempengaruhi pada kreativitas saat bekerja. Zuliawati (2016) mengemukakan bahwa kreativitas merupakan bentuk potensi manusiawi yang terdapat pada diri seseorang dengan derajat bervariasi antara satu dengan yang lainnya. Kreativitas adalah proses menghasilkan produk yang unik dengan transformasi produk yang ada (Scott G Isaksen, Dorval, Treffinger, 2011). Kreativitas dapat dilakukan oleh setiap individu untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif, inovatif, memberikan keuntungan, kualitas, pengetahuan, atau beberapa hasil yang diinginkan lainnya. Pentingnya kreativitas bagi para *freelancer* karena bekerja sesuai permintaan bukan atas perintah. Sehingga hasil kerja menjadi poin penting dan kreativitas mempengaruhi pada hasil.

Kreativitas dapat dilakukan apabila seorang tenaga kerja tersebut semangat melakukan suatu pembaharuan. Pembaharuan yang dimaksud adalah pola pikir, karena pola pikir setiap manusia itu berbeda-beda dengan seiring berjalannya waktu. Namun tidak bisa di pungkiri terkadang semangat juga menjadi salah satu dampak melemahnya kemalasan pada diri setiap individu. Sehingga munculnya kreativitas akan mempengaruhi pada produktivitas kerja. *Wedding Organizer dan Event Organizer* berkaitan dengan seni dan desain pernikahan ataupun acara *event*. Sehingga tingkat kreativitas pekerja sangat dibutuhkan guna menghasilkan sesuatu yang baik dan maksimal.

Flexible work arrangement berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pekerja dapat bekerja secara bebas. Baik waktu kerja, tempat kerja dan jadwal kerja. Meningkatnya kepuasan kerja akan menumbuhkan semangat untuk berkreaitivitas, sehingga mampu meningkatkan produktivitas. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja *freelance* di Kota Madiun terutama pada *Wedding Organizer dan Event Organizer* karena *freelancer* ini bebas tidak terikat dengan perusahaan dan bekerja berdasarkan permintaan *customer*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti & Suwandana (2021) dengan judul Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali, membuktikan bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap produktivitas pekerja lepas dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas. Berbeda dengan penelitian Kenny & Satrianto (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo, yang hasilnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

Didukung penelitian Zuliawati (2016) dengan judul Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri membuktikan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian Saharuddin dan Soehardi (2019) dengan judul Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Nusantara *Shipping Line* kreativitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fenomena pertumbuhan pekerja lepas setiap tahunnya mencapai 30 persen. Akibat dari fenomena ini berdampak bagi perusahaan untuk mengisi jumlah karyawan mereka. Cara alternatif yang dilakukan adalah bekerja sama dengan

generasi muda yang sebagian besar menginginkan bekerja lepas. Adanya hal tersebut apakah *flexible work arrangement* dapat berpengaruh dan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta kreativitas pekerja. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja *freelance* bidang *Wedding Organizer* dan *Event Organizer* karena jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan pekerja *freelance* dibidang lainnya. Pemilihan sampel didasarkan pada tingginya acara pernikahan yang menggunakan jasa *Wedding Organizer* serta meningkatnya *event-event* yang digelar di Kota Madiun.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *flexible work arrangement* terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.
3. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh kreativitas terhadap produktivitas pekerja *freelance* di kota Madiun.
4. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, dan kreativitas terhadap produktivitas pekerja *freelance* di kota Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Flexible Work Arrangement

Damayanti & Suwandana (2021) mengemukakan bahwa *flexible work arrangement* adalah bentuk praktik kerja yang memiliki *job sharing*, *telecommuting*, *flexitime* dan lain sebagainya. Dengan adanya jam kerja yang fleksibel, dapat mempermudah dalam membagi waktu antara keluarga dan karier. Konsep jam kerja yang fleksibel ini dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan serta mengurangi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Suatu usaha yang menerapkan *flexible work arrangement*, tentu saja akan memberikan suatu keuntungan khusus bagi pekerjanya. Menurut Heathfield, menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel memberikan keuntungan dalam fleksibilitas dalam kepentingan pribadi. Keuntungan lainnya seperti mengurangi stress dalam bekerja, beban sebagai pekerja, dan juga mendorong produktivitas pekerja. Hasil temuan Damayanti & Suwandana (2021), dengan judul penelitian Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas di Provinsi Bali, membuktikan bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Flexible work arrangement* berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan seseorang yang tertuang dalam perasaan dari usahanya sendiri dan didukung oleh hasil kerja, keadaan kerja dan kerja itu sendiri yang berasal dari luar dirinya (Kenny&Satrianto,2019). Menurut Wibowo (2016) kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan, positif atau negatif, karena persepsi *freelance* tentang pekerjaan. Tempat dimana sikap terbentuk karena ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja. Kepuasan kerja sebagian besar bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin cocok seseorang untuk pekerjaan yang dilakukannya, semakin puas dia dengan pekerjaan itu. Hasil penelitian Kenny & Satrianto (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo, dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan realita dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

Kreativitas

Menurut Zuliawati (2016) kreativitas merupakan bentuk potensi manusiawi yang terdapat pada diri seseorang dengan derajat bervariasi antara satu dengan yang lainnya. Tindakan kreativitas dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi, atau bersama-sama, untuk menghasilkan hasil kreatif, baik itu inovasi, keuntungan, kualitas, pengetahuan, atau hasil lain yang diinginkan. Pandangan lain melihat kreativitas sebagai perspektif pertumbuhan psikologis. Pandangan ini berpandangan bahwa ciri dan ciri orang kreatif adalah fungsi utuh terpadu yang terus berkembang, orang yang sehat mental, bertujuan untuk mencapai dirinya sendiri.

Kreativitas adalah salah satu potensi manusia yang ada dalam berbagai tingkat pada individu. Dalam hal ini, seseorang dituntut untuk memiliki kreativitas untuk menghasilkan karya baru agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Scott Isaksen, kreativitas adalah proses menghasilkan produk yang unik

dengan mentransformasikan produk yang sudah ada. Produk-produk ini harus unik hanya untuk pencipta dan harus memenuhi tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh pencipta (Scott G Isaksen, Dorval, Treffinger, 2011). Hasil temuan Zuliawati (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri membuktikan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas guru.

H₃ : Kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

***Flexible Work Arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas terhadap Produktivitas**

H₄ : *Flexible Work Arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas berpengaruh simultan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat penelitian pada pekerja *freelance* dilakukan di Kota Madiun. Penelitian dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, kreativitas dan produktivitas pekerja *freelance*.

Desain Penelitian

Rancangan penelitian menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digenerasikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Metode ini

menggunakan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti untuk memilih sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja *freelance* di Kota Madiun.

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi (Sugiyono, 2018). Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow. Sehingga diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden yang akan dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Menurut Azhar dan Narun (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti penyerahan kuesioner secara pribadi, melalui surat, dan melalui email. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *online* yaitu dengan memanfaatkan *Google Form* yang kemudian disebarkan ke responden. Kuesioner yang diberikan berupa beberapa pertanyaan sesuai indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian, yaitu *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, kreativitas dan produktivitas pekerja *freelance*.

Instrumen pengumpulan data adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2018). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penyusunan kuesioner dengan mempertimbangkan kisi-kisi pernyataan kuesioner dan skala pengukuran yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pekerja *freelance* dapat melaksanakan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun. Serta memiliki fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kreativitas sendiri. Pengaturan waktu dan tempat kerja yang bersifat fleksibel membuat banyak orang memilih menjadi pekerja *freelance*. Hal tersebut juga yang mendorong pekerja *freelance* mampu mengeluarkan kemampuan secara maksimal disaat yang tepat, serta menumbuhkan inspirasi. *Freelancer* bekerja secara

mandiri, tidak terikat perjanjian jangka panjang dengan satu perusahaan atau pada pemberi pekerjaan tertentu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 100$. Nilai r tabel dengan $(\alpha) 5\%$ dan $df = n-2 = 98$ adalah sebesar 0,196. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hasil uji validitas variabel *flexible work arrangement* (X_1)

Berikut hasil uji validitas pada variabel *flexible work arrangement* pada tabel 4.8.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas *Flexible work arrangement* (X_1)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,196$	Keterangan
X _{1.1}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,676	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,660	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *flexible work arrangement* (X) yang disampaikan 100 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,196. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel *flexible work arrangement* pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

2) Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,196	Keterangan
X _{2.1}	0,674	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,665	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,469	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,592	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,658	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,606	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,650	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0,619	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0,717	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.10}	0,605	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.11}	0,621	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.9, nilai r hitung dari seluruh item variabel kepuasan kerja (X_2), yaitu item ke-1 sampai dengan item ke-11 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,196) maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

3) Validitas Variabel Kreativitas (X_3)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas (X_3)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,196	Keterangan
X _{2.1}	0,674	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,665	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,469	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,592	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,658	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,606	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,650	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0,619	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0,717	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.9, nilai r hitung dari seluruh item variabel kreativitas (X_3), yaitu item ke-1 sampai dengan item ke-9 memiliki nilai r hitung yang lebih besar

daripada nilai r_{tabel} (0,196) maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

4) Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel produktivitas (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,196	Keterangan
Y.1	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,641	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,704	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,617	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,561	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0,779	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0,824	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.10, nilai r hitung dari seluruh item variabel produktivitas (Y), yaitu item ke-1 sampai dengan item ke-8 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,196) maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya diuji reliabilitasnya. Sebanyak 100 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan "*Cronbach's coefficient alpha*". Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
<i>Flexible work arrangement</i> (X1)	0,576	0,70	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,803	0,70	Reliabel
Kreativitas (X3)	0,738	0,70	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,783	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Hasil uji reabilitas pada tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)
1. <i>Flexible work arrangement</i> (X ₁)	0,918	1,090
2. Kepuasan kerja (X ₂)	0,644	1,533
3. Kreativitas (X ₃)	0,690	1,450

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel *flexible work arrangement* (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan kreativitas (X₃) lebih besar dari 0,1. Dari ketiga variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10 baik dari variabel *flexible work arrangement* (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan kreativitas (X₃). Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15. Hasil Uji *Glejser* Coefficients^a

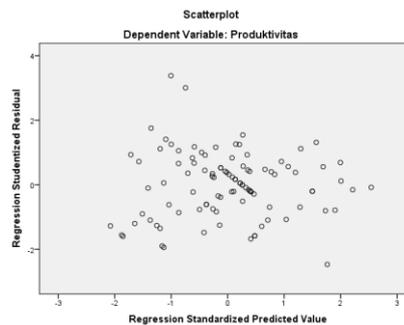
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,833	1,207		5,633	0,000
FWA	-0,036	0,043	-0,081	-	0,403
Kepuasan kerja	-0,037	0,032	-0,132	0,840	0,254
Kreativitas	-0,106	0,037	-0,314	-	0,060

				1,146	
				-	
				2,821	

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *flexible work arrangement* sebesar $0,403 > 0,05$: variabel kepuasan kerja sebesar $0,254 > 0,05$ dan variabel kreativitas sebesar $0,060 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi ketiga variabel bebas berada di atas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas. Hal ini juga dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* berikut ini.



Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal</i>	Mean	0,0000000

<i>Parameters^{a,b}</i>	Std. Deviation	0,26097039
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	0,082
	Positive	0,062
	Negative	-0,082
<i>Test Statistic</i>		,070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

d. Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 4.17. Nilai *Durbin Watson*

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,810 ^a	,656	,646	2,730727	1,889
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, <i>Flexible work arrangement</i>					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah 1,889. Nilai *DW* sebesar 1,889 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 100, dan jumlah variabel bebas (k) = 3, maka didapat nilai $d_l = 1,5922$ dan $d_u = 1,7582$, sehingga nilai $4-d_u = (4 - 1,7582) = 2,2418$. Nilai *DW* sebesar 1,889 terletak di antara d_u (1,5922) dan $4-d_u$ (2,2418), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,730	1,975		-0,876	0,383
Flexible work	0,319	0,073	0,257	4,372	0,000
Kepuasan kerja	0,406	0,055	0,527	7,412	0,000
Kreativitas	0,223	0,057	0,272	3,894	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS (Lampiran 6)

Menurut hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \\
 &= -1,730 + 0,319X_1 + 0,406X_2 + 0,223X_3 + e
 \end{aligned}$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bernilai -0,738; menunjukkan bahwa produktivitas akan konstan apabila variabel *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- Variabel *Flexible work arrangement* (X_1) yang bernilai sebesar 0,319 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *flexible work arrangement* terhadap produktivitas. Jika variabel *Flexible work arrangement* (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,319 kali.
- Variabel Kepuasan kerja (X_2) yang bernilai sebesar 0,406 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas. Jika variabel Kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,406 kali.
- Variabel kreativitas (X_3) yang bernilai sebesar 0,223 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kreativitas terhadap produktivitas. Jika

variabel kreativitas (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,223 kali.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.19. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,738	2,159		0,342	0,733
Flexible work Arrangement	0,335	0,078	0,270	4,328	0,000
Kepuasan kerja	0,574	0,057	0,746	10,00	0,000
Kreativitas	-0,103	0,067	-0,111	3	0,127
				-1,539	

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS (Lampiran 7)

Kriteria uji t adalah H_0 jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh *flexible work arrangement* terhadap produktivitas

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

3) Pengaruh kreativitas terhadap produktivitas

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai Sig. (0,127) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini berarti hipotesis ditolak. Artinya, kreativitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F sebagai berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1367,935	3	455,978	61,149	,000 ^b
	Residual	715,859	96	7,457		
	Total	2083,795	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, <i>Flexible work arrangement</i>						

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 7)

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas berpengaruh simultan terhadap produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810 ^a	0,656	0,646	2,730727
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, <i>Flexible work arrangement</i>				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,656 atau 65,6% yang berarti 65,6% produktivitas pekerja *freelance* di Kota Madiun dapat dijelaskan oleh variabel *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas sedangkan sisanya, yaitu sebesar 34,4% dijelaskan faktor lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun. Artinya, jika *flexible work arrangement* meningkat, maka produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *flexible work arrangement* menurun, maka akan terdapat penurunan produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun. Artinya, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun .
3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun. Artinya, jika kreativitas karyawan meningkat, maka produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun juga mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika kreativitas karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun .
4. *Flexible work arrangement* , kepuasan kerja dan kreativitas berpengaruh simultan terhadap produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun. Produktivitas pekerja freelance di Kota Madiun dapat dijelaskan oleh variabel *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas.

Saran Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain *flexible work arrangement*, kepuasan kerja dan kreativitas yang dapat mempengaruhi produktivitas. Misalnya: lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan untuk maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori Muslich dan Sri Iswati. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Antiqka dan Pradanawati. (2019). *Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Holi Karya Sakti Semarang (Studi Kasus Pada Buruh Perempuan Bagian Produksi)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

- Basrowi. 2016. *Kewirausahaan: Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Carlson, D. W. dan Kacmar, K.M. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Jurnal of Vocational Behavior* 50 hal 145-167. 2000. Academic Press.
- Damayanti, Ni Putu Sri dan Suwandana, I Gusti Made (2021). *Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Bumi Aksa.
- Hidayat, Malik dan Utari. (2018). *Model Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari KreativitasTerkait Otomatisasi Mesin Pada Perusahaan Mebel Di Jawa Timur*. *Jurnal Mitra Manajemen*
- Ichsan, R. N., Nasution, L., dan Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Sentosa Deli Mandiri.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Kenny dan Satrianto. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo*. *Jurnal.ubd.ac.id*

- Malayuja, Sahputa dan Alfiara. (2022). *Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam*. Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa
- Mar'at, Samsunuwiyati. (2010). *Psikologi Pengembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munir, Abdullah. (2010). *Pendidikan Karakter Membangun Karakter Anak Sejak Dari Rumah*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Pandiangan, Hendrik. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta*. Tesis: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Pitasari dan Perdhana. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*. Diponegoro Journal of Management
- Raharjo, Agus. (2020). *Cyber Crime Pemahaman dan Upaya Pencegahan Kejahatan Berteknologi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saharuddin dan Soehardi (2019). *Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan di PT. Nusantara Shipping Lin*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara
- Scott G Isaksen, Dorval, Treffinger. (2011). *Creative Approaches To Problem Solving*. United States Of America: Sage Publications.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Mustika, dan Sjabadhyni. (2019). *Effects Of Flexible Work Arrangements On Ethical Decision Making: Job Satisfaction As A Mediator*. Jurnal Psikologi talenta
- Sinaga, O. S., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung:

Alfabeta.

Suryana. (2013). *Kewirausahaan (Kiat dan Pross Menuju Sukses)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi*. . Rajawali : Jakarta

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Widyanti, Rahmi. (2019). *Perilaku Organisasi*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB.

Yusuf, A Muri. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Zuliawati (2016). *Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*. At-Tarbawi Jurnal Kajian Kependidikan.