**Hubungan** ***Experienced* Workplace *Incivility* Dari Rekan Kerja Dan Atasan Dengan Kreativitas Karyawan Milenial**

***The Relationship Of Experienced Workplace Incivility From Coolers And Boosts And The Creativity Of Milenial Employees***

**Muammar Andrean**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

muammar.andrean005@gmail.com

082135448884

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *experienced workplace incivility* ditempat kerja dari rekan kerja dan atasan dengan kreatifitas karyawan millennial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah hubungan negatif antara *experienced workplace* *incivility* dan kreativitas pada karyawan milenial disuatu perusahaan maupun organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah 114 karyawan millennial baik laki-laki maupun perempuan yang berusia 25 sampai 40 tahun. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala kreativitas dan skala *experienced workplace* *incivility*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar ()= -0,229 dan (p < 0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara antara *experienced workplace incivility* dengan kreativitas, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi () sebesar 0,052 sehingga dapat diartikan bahwa variabel *experienced workplace* *incivility* menunjukkan kontribusi sebesar 5,2% terhadap variabel kreativitas, dan sisanya 94,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci :** Kreativitas*, experienced* workplace *incivility*, karyawan millenial.

**Abstrak**

*This study aims to determine the relationship between experienced workplace incivility in the workplace from colleagues and superiors with the creativity of millennial employees. The hypothesis proposed in this study is a negative relationship between experienced workplace incivility and creativity in millennial employees in a company or organization. The subjects in this study were 114 millennial employees, both male and female, aged 25 to 40 years. Data collection in this study used a creativity scale and an experienced workplace incivility scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient of (r\_xy) = -0.229 and (p < 0.050). These results indicate that there is a negative relationship between experienced workplace incivility and creativity, so the hypothesis is accepted. The coefficient of determination (R^2) is 0.052 so it can be interpreted that the experienced workplace incivility variable shows a contribution of 5.2% to the creativity variable, and the remaining 94.8% is influenced by other factors.*

***Keywords:*** *Creativity, experienced workplace incivility, millennial employees.*

**PENDAHULUAN**

Generasi milenial merupakan perpaduan dua generasi dengan rentang usia 11 hingga 41 tahun, dan kini berjumlah 145,39 juta jiwa atau 53,81 persen dari total penduduk Indonesia. Merujuk pada Badan Pusat Statistik pada tahun 2020, generasi Y atau generasi milenial di Indonesia berjumlah 25,87% atau 69,38 juta orang. Milenial saat ini diproyeksikan berusia antara 24 hingga 39 tahun, usia di mana mereka mencapai usia produktif. Dapat dikatakan pula bahwa Generasi Y mengacu pada sekelompok orang yang lahir setelah generasi X (Pratama, 2022).

Menurut Lestari (2017), karyawan adalah orang yang memberikan jasa baik berupa pikiran maupun tenaga, serta menerima balas jasa atau imbalan yang biasanya ditentukan oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri, dimana tingkat maksimum dan minimum bonus sudah ada. Insentif karyawan didasarkan pada inovasi karyawan. Pekerja selalu dibutuhkan untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis atau organisasi, menurut Baiq (2013). Agar kreativitas karyawan perusahaan dapat berjalan lancar, diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi standar perusahaan atau organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, langkah krusial pertama yang harus dilakukan adalah melaksanakan prosedur perekrutan tenaga kerja milenial.

Menurut Herawati (2015) kemajuan zaman membuat industry kreatif juga semakin maju yang menyebabkan meningkatnya kompetisi, semakin berkembangnya zaman orang yang berusia tua semakin renta dan terus terjadi pertumbuhan dimana-mana maka semakin berganti pula generasi yang menyebabkan perusahaan harus memperbaharui karyawannya untuk mengelola perusahaan dengan generasi terbaru (Marasabessy, 2017).

Menurut Cheung dan Wong (2011), kreativitas adalah kapasitas untuk memberikan pandangan baru dan menghasilkan ide baru dan signifikan. Kreativitas juga dapat dilihat sebagai pekerja yang menggunakan bakat, kemampuan, pengetahuan, perspektif, dan pengalaman unik mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan membuat keputusan, memecahkan masalah, dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Sandra (2015) menjelaskan bahwa aspek untuk karyawan kreativitas adalah pendorong yaitu bakat kreatif karyawan jika ada dorongan dan dukungan dari lingkungannya kreativitas kerja karyawan sendiri tidak akan meningkat apabila tanpa ada peran dan usaha dari perusahaan dan organisasi itu sendiri maupun dari pihak karyawanya. Karyawan milenial merasa bahwa lingkungan kerja tempat ia bekerja mendukung, nyaman dan antar pekerja solid, tidak ada konflik dan kekerasan ataupun perilaku ketidaksopanan antar karyawan dengan begitu persepsi dari karyawan milenial akan menjadi lebih kreatif sehingga dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan dan memunculkan ide-ide baru untuk perusahaan maupun organisasi itu sendiri dan juga inovasi, penemuan-penemuan baru yang dihasilkan dari kreativitas kerja dan pola pikir karyawan kreativitas pendahulu untuk inovasi dan didefinisikan sebagai "produksi ide-ide baru dan berguna dalam domain apa pun" (Marasabessy, 2017).

Faktor dominan yang dapat mempengaruhi kreativitas seorang individu salah satunya adalah kecerdasan emosional terdapat lima dimensi yang termasuk dalam dimensi kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, mampu mengatur diri atau megelola emosi, mampu memotivasi diri, mampu memahami perasaan orang lain atau empati, dan memiliki keterampilan sosial atau dapat menjaga hubungan social (Leony Ndoen, 2017)

Experienced *workplace incivility* dideskripsikan sebagai perilaku menyimpang berintensitas rendah dengan maksud yang masih ambigu untuk menyakiti target (Wenhao, 2018). Experienced *workplace incivility* merupakan suatu perilaku yang kasar melanggar etika dan moral kayawan atau ketidaksopanan degan orang lain (Wilson dan Holmvall, 2013), dengan adanya ketidasopanan terhadap karyawan etika dan moral tersebut yang menyebabkan korban merasa cemas dan tidak ingin berinteraksi terlalu banyak sehingga karyawan memiliki hubungan yang tidak baik antar karyawan serta dapat mempengaruhi rendahnya hubungan kreativitas.

**METODE**

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu *experienced* *workplace* *incivility* dari rekan kerja dan atasan dengan kreativitassubjek dalam penelitian ini adalah karyawan millennial dengan total jumlah subjek sebanyak 120 subjek, tetapi yang dipakai dalam penelitian ini hanya 114 subjek, hal ini dikarenakan 6 subjek merupakan *outlier.* Metode pengumpulan data dalam penelitian ini skala kreatifitas yang dibuat berdasarkan aspek dari Parnes (Namira, 2016) yang menjelaskan bahwa kreativitas memiliki aspek-aspek seperti; *Fluency* (kelancaran), *Flexibility* (keluwesan), *Originality* (keaslian), *Elaboration* (keterperincian), dan *Sensitivity* (kepekaan), dan skala *experienced workplace incivility* berdasarkan skala dari aspek dari Cortina (2009) yang dikembangkan oleh Yuniasanti (2019) yaitu, melanggar norma aturan, intensitas rendah, dan mempunyai maksud yang ambigu.

Skala Kreativitas memiliki aitem sebanyak 13 aitem, sedangkan pada Skala *experienced workplace incivility* memiliki aitem sebanyak 7 aitem. Berdasarkan hasil uji coba daya beda aitem pada skala kreatifitas menunjukan bahwa dari 19 aitem, terdapat 6 aitem yang gugur di karenakan daya beda aitem di bawah 0,30. Aitem yang gugur adalah aitem 2, 4, 8, 9, 13, dan 16. Aitem yang gugur tidak akan di gunakan lagi dalam skala kreativitas sehingga tersisa 13 aitem yang memiliki daya beda baik. Setelah daya beda yang di bawah 0,30 di hapus, maka koefisien daya beda bergerak dari 0,316 sampai 0,835 dengan reliabilitas sebesar 0,915. Sedangkan untuk skala *experienced workplace incivility* tidak terdapat aitem yang gugur dikarenakan skala menggunakan skala yang dikembangkan oleh Yuniasanti (2019) namun telah dilakukan pengujian skala dengan menggunakan 7 buah aitem dan dinyatakan valid dengan validitas aitem sebesar 0,519 sampai dengan 0,864 dan reliabilitas sebesar 0,861.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Penggunaan analisis korelasi *product moment* tepat digunakan dalam menguji hubungan antara dua variabel yang sedang diteliti, yaitu pada penelitian ini akan menguji hubungan antara *experienced workplace incivility* dengan kreativitas*.* Selanjutnya penelitian ini akan menggunakan program SPSS (*Statistical Product Service Solutions)* versi 26 untuk menganalisis data. Merujuk pada penjelasan sebelumnya, hipotesis pada studi ini ialah adanya hubungan negatif antara *experienced workplace* *incivility* dan kreativitas pada karyawan milenial disuatu perusahaan maupun organisasi. Semakin tinggi tingkat *experienced workplace* *incivility* pada karyawan maka semakin rendah tingkat kreativitas pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *experienced workplace* *incivility* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas pada karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara *experienced workplace incivility* dan kreativitasmemiliki nilai koefisien korelasi () = -0,229 dan p = 0,007 (p < 0,050) yang artinya adalah ada korelasi negative antara *experienced workplace incivility* dan kreativitas. Yang mana hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan yaitu semakin tinggi tingkat *experienced workplace* *incivility* pada karyawan maka semakin rendah tingkat kreativitas pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *experienced workplace* *incivility* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data responden menunjukan bahwa kreativitas karyawan milenial cenderung tinggi, sedangkan data di lapangan saat wawancara awal cenderung rendah. Hal ini disebabkan karena, penyebaran analisis data responden relatif dengan rentang usia 35 sampai 40, sedangkan data di lapangan saat wawancara relatif dengan usia 25 sampai 27 dan tempat penyebaran data analisis dengan data di lapangan berbeda, kemudian hasil analisis data kebanyakan PNS sedangkan data di lapangan saat wawancara awal adalah karyawan swasta. Data responden sebanyak 73% adalah perempuan dan 27% adalah laki laki sedangkan data di lapangan saat wawancara awal sebanyak 80 % adalah laki laki dan 20% adalah perempuan.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, dengan diperoleh koefisien determinasi determinasi yang diperoleh sebesar 0,052 yang dapat diartikan bahwa variabel *experienced workplace* *incivility* menunjukkan kontribusi sebesar 5,2% terhadap variabel kreativitas, dan sisanya 94,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil kategorisasi kreativitas sebanyak 70 subjek (61 %) memiliki tingkat kreativitasyang tinggi, sebanyak 44 subjek (39 %) memiliki tingkat kreativitasyang sedang, dan pada kategori rendah tidak ada subjek yang memiliki tingkat kreativitas rendah. Pada variabel *experienced workplace incivility,* tidak ada subjek yang memiliki tingkat *experienced workplace incivility* yang tinggi, sebanyak 72 subjek (63 %) memiliki tingkat *experienced workplace incivility* yang sedang, dan sebanyak 42 subjek (37 %) memiliki tingkat *experienced workplace incivility* yang rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan millennial memiliki tingkat kreativitas pada kategori tinggi, sedangkan *experienced workplace* *incivility* yang dialami karyawan millennial mayoritas berada pada kategori sedang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara *experienced workplace incivility* dengan kreativitas pada karyawan millennial. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi () = -0,229 dan p = 0,007 (p < 0,050) yang menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan negatif antara *experienced workplace* *incivility* dan kreativitas pada karyawan milenial. Semakin tinggi tingkat *experienced workplace* *incivility* pada karyawan maka semakin rendah tingkat kreativitas pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *experienced workplace* *incivility* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas pada karyawan. *Experienced workplace* *incivility* menyumbangkan kontribusi sebesar 5,2% terhadap variabel kreativitas, dan sisanya sebesar 94,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan millennial memiliki tingkat kreativitas pada kategori tinggi, sedangkan *experienced workplace* *incivility* yang dialami karyawan millennial mayoritas berada pada kategori sedang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abas, N. A. H., & Yuniasanti, R. (2019). Translation and adaptation culture *experienced workplace incivility* scale in Indonesia. *Asian Journal Of Assessment In Teaching And Learning*, 9 (1), 1-15.

Ahyar, Hardani, and Dkk. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

Adi, Priyo Hari. (2006). Hubungan antara pertumbuhan ekonomi daerah, belanja pembangungan dan pendapatan asli daerah (studi pada kabupaten dan kota se Jawa -Bali). Simposium nasional akuntansi 9, Agustus 2006.

Amabile T.M And Pratt M.G. (2016). Model komponen dinamis kreativitas dan inovasi dalam organisasi; membuat makna. Penelitian dalam perilaku orgasniasi 36, 157-183

Arinnandya, Quisty., Dan La Diadhan Hukama. (2018). “Pengaruh kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap organizational citizenshipbehavior pada pt mnc sky vision tbk”. *Jim Upb Vol 6no. 2*. E-Issn : 2549–9491.

Anastasia Pungkasisari, J. H. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan budata organisasi terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 7, No 1, 27-33*

Anwar, M., N. M., Aness, M., Khizar, A., Naseer, M., Gulam, M. (2012). Relationship of creative thinking with the academic achievements of secondary school students. international interdisciplinary. *Journal Of Education, 1(3): 44- 47*.

Arvyati, Ibrahim, M., & Irawan, A. (2015). Effectivity of peer tutoring learning to increase mathematical creative thinking ability of class xi ipa sman 3 Kendari 2014. *International Journal Of Education And Research*, 3(1): 613- 628.

Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Penerbit: (Anggota IKAPI) Pustaka Pelajar

Baskoro (2021). Hubungan antara nilai kerja, berbagi pengetahuan dan kinerja kreatif. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen E-Issn*

Bacal & Robert. (2011). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma danYanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.

Budianto A. A. Dan Katini A., (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kenerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 3, No.1, Oktober 2015

Cheung, Millissa F.Y. Dan Chi-Sum Wong. (2011). Transformational leadership, leaders support, and employees creativity. *Leadership And Organization Development Journal.* 32 (7). Hal. 656-672.

Deden A. Wahab Sya’roni. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada konsultan perencanaan dan pengawasan arsitektur di kota Serang, provinsi Banten. *Vol. 02 No. 01 Hal. 5*

Fiani S. Margaretha dan Japarianto, S.E., M.M. Edwin. (2012). Analisa pengaruh foodquality dan brand image terhadap keputusan pembelian roti kecik toko roti ganep’s di kota Solo. *Jurnal Manajemen Pemasaran,Vol. 1, No. 1*

Gu, Y., Chen, X., Liu, Z., Zhou, X., Zhang, Y. 2014. Effect of inoculum sources

on the anaerobic digestion of rice straw*. Bioresource Technology*, 158, 149–155

Hur W, T Moon dan J Jun. (2016). Pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja terhadap kreativitas karyawan layanan: peran mediasi kelelahan emosional dan motivasi intrinsik. *Jurnal pemasaran Layanan 30(3), 302–315*

Herawati, Jajuk Dkk. 2015. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan pada industri kerajinan perak di kota Yogyakarta tahun 2015. Yogyakarta: Penelitian Dipa Kopertis V Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Hibah, Am, & Berry, Jw (2011). Kebutuhan orang lain adalah ibu dari penemuan: intrinsik dan motivasi prososial, pengambilan perspektif, dan kreativitas. *Jurnal Akademi Manajemen, 54, 73-96*. Doi: 10.5465/Amj.2011.59215085

Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyawati, H. (2019). Dimensi kreativitas dan pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (umkm). *Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi), 2(1).*

Ida Ayu Dewi Wijayanti, I. W. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan dimediasi efikasi diri kreatif pada pt, aura bali craft. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3* , 1230 - 1254.

Jurnal Daphana Motor (2020). Ketidaksopanan dan kreativitas dalam tim. *Jurnal Psikologi Terapan Juni 2020*

Kutlu. (2015). The effect of purdue model based science teaching on creative thinking*. International Journal Of Education And Research. 3(3): 589-60*

Lakoy, A. C (2015), Pengaruh kominikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel aryaduta manado. Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, 981-991.

Lestari (2017). Pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Universitas Medan Area 2017*

Liao H, D Liu Dan R Loi (2010). Melihat kedua sisi mata uang pertukaran sosial: kognitif social perspektif tentang efek bersama dari kualitas hubungan dan diferensiasi pada kreativitas. *Jurnal Akademi Manajemen 53(5), 1090-1109*

Ndoen L. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhdap kinerja karyawan. *Jurnal Of Management (Sme’s) Vol. 5, No.2, 2017*

Ng, T. W. H., Feldman, D. C., & Lam, S. S. K. (2010). Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: a latent growth modeling approach. *Journal Of Applied Psychology, 95(4), 744–751.* [Https://Doi.Org/10.1037/A0018804](https://doi.org/10.1037/a0018804)

Amella Namira. (2016). Konstruksi skala kreativitas remaja berdasarkan virtues in action-inventory of strengths (via - is). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Nafidhatus Sholichah. (2019). Work stress dengan *experienced workplace incivility* behavior pada perawat instalasi gawat darurat.

Nafidhatus Sholichah (2019). Work stress dengan *experienced workplace incivility* behavior. skripsi fakultas psikologi & kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 08 Agustus 2019.

Piirto, J. (2011). *Creativity for 2st century skills. how to embed creativity into the curriculum* . Ashland University, Ohio, Usa

Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistic data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: a handbook and classification. united states of America: *American Psychological Association.*

Porath CL dan A Erez. (2007). Apakah kekasaran benar-benar penting? Efek kekasaran pada kinerja tugas mance dan menolong. *Jurnal Akademi Manajemen 50(5), 1181–1197*.

Pratama, F. N. (2022). Hubungan antara kebersyukuran dengan work engagement pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi. (*Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).*

Reiojr, Tg (2011). Ketidaksopanan supervisor dan rekan kerja: menguji model agresi-frustrasi kerja. Kemajuan dalam pengembangan sumber daya manusia, 13(1), 54-68.

Rahayu, Titin. 2016. Pengaruh indepedensi auditor, etika auditor dan pengalaman auditor terhadap kualitas audit. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi. Vol. 5, No. 04. 2016. (Hlmn. 2 - 10).* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) : Surabaya.

**Sandra K. I.** (2015). Kiat mengembangkan krativitas. *jurnal* ***widyaiswara bdk surabaya***

Setiani, Baiq. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Pengkajian Fe. Universitas Suryadarma*

Sguera, F., Bagozzi, Rp, Huy, Qn, Boss, Rw, & Boss, Ds (2016). Membatasi efek berbahaya dari ketidaksopanan di tempat kerja: peran tuntutan struktural dan sumber daya yang disediakan organisasi. *Jurnal Perilaku Kejuruan, 95, 115-127*

Sunyoto, Danang. 2013. *Auditing (pemeriksaan akuntansi)*. Caps (Center Of Academic Publishing Service): Jakarta

Sharifirad MS. (2016). Dapatkah ketidaksopanan mengganggu kinerja kreatif tim melalui melumpuhkan karyawan ee berbagi pengetahuan? Pendekatan multi-level. *Jurnal Pengembangan Kepemimpinan & Organisasi 37(2), 200–225*

Tenggara, Zamralita, Suyasa. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraanpsikologis karyawan. Phronesis, *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi.*Vol.10,No.1,96-115.

Wenhao Luo (2018) Model tidak sopanan tempat kerja dan kreativitas karyawan berbasis indetifikasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia Asia Pasifik* · Oktober 2018

Walgito, B. 2002*. Pengantar* *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit andi.

Wilson Nl Dan Cm Holmvall (2013) Pengembangan dan validasi ketidaksopanan dari cus-skala tomer. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja 18(3), 310–326*

Yoga Putrana Et Al ,2016. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pt. gelora persada mediatama Semarang. *Journal Of Management. 2 (2) , Issn : 2502 – 768*

Zein, R., D. Arrisujaya, Hidayat, M. Elfia, N. Nazarudin, E. Munaf. 2014. Sugarpalm arenga pinnats merr (magnollophyta) fruit shell as biomaterial toremove cr(iii), cr(vi), cd(ii) and zn(ii) from aqueous solution. *Journal Of Water Supply; Research And Technology-Aqua. 120*

Zainal Abidin Marasabessy (2017) Membentuk kretivitas dalam dunia kerja. *Jurnal Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Iain Ternate.*

Zhang H, Hk Kwan, X Zhang Dan Lz Wu (2014) Penilai diri inti tinggi mempertahankan kreativitas: amodel motivasi dari pengawasan yang kasar. *Jurnal Manajemen, 40(4), 1151–1174*.