



PENGARUH KREATIVITAS PEGAWAI DAN KETERSEDIAAN SARANA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLRES METRO JAKARTA PUSAT

Yuda Estu Pratama¹, Eddy Hermawan Hasudungan², Joko Budiraharjo³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
yudaestup@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas pegawai dan ketersediaan sarana kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29 untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa kreativitas pegawai (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan thitung = 4.733 > ttabel = 1.985 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Ketersediaan sarana kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung = 5.690 > 1.985 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Secara simultan, keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan Fhitung = 338.226 > Ftabel = 2.70 dan signifikansi 0.000 < 0.05. Nilai R Square sebesar 0.674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kreativitas dan ketersediaan sarana kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.519	Kata Kunci: Kreativitas Pegawai, Ketersediaan Sarana Kerja dan Kinerja Pegawai.
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di institusi pelayanan publik seperti Kepolisian Republik Indonesia. Polres Metro Jakarta Pusat sebagai bagian dari institusi Polri memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban masyarakat, dan menegakkan hukum di wilayahnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut secara optimal, dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun profesionalisme. Namun, dalam praktiknya, tantangan terhadap peningkatan kinerja pegawai masih menjadi isu yang krusial. Beberapa indikator menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam penyelesaian tugas secara efisien, keterlambatan dalam penanganan laporan masyarakat, serta rendahnya inovasi dalam pelaksanaan pelayanan publik. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Polres Metro Jakarta Pusat.

Kreativitas pegawai menjadi faktor yang semakin krusial dalam dunia kerja, termasuk di institusi kepolisian. Kreativitas memungkinkan pegawai untuk menemukan solusi inovatif dalam menangani masalah, meningkatkan efisiensi kerja, serta memberikan

pelayanan publik yang lebih baik. Dalam konteks kepolisian, kreativitas dapat terlihat dalam berbagai aspek, seperti pemecahan kasus yang kompleks, penggunaan teknologi dalam pelayanan publik, serta inovasi dalam strategi pencegahan dan penanggulangan kejahatan. Dengan demikian, kreativitas pegawai berpotensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain kreativitas pegawai, faktor lain yang turut berperan dalam meningkatkan kinerja adalah ketersediaan sarana kerja. Sarana kerja yang memadai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Dalam konteks kepolisian, sarana kerja mencakup fasilitas kantor, kendaraan dinas, perangkat teknologi informasi, serta alat-alat operasional yang mendukung tugas sehari-hari. Ketersediaan sarana kerja yang baik akan memperlancar pelaksanaan tugas dan mengurangi hambatan dalam proses kerja. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat berbagai kendala terkait kelengkapan sarana kerja di Polres Metro Jakarta Pusat, seperti keterbatasan alat komunikasi modern, kendaraan operasional yang kurang terawat, serta infrastruktur kantor yang belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja pegawai. Struktur organisasi yang hierarkis, regulasi yang ketat, serta

budaya kerja yang cenderung birokratis sering kali menjadi hambatan bagi pegawai dalam mengembangkan ide-ide kreatif. Selain itu, kurangnya pelatihan dan penghargaan terhadap inovasi juga dapat mengurangi motivasi pegawai untuk berpikir kreatif.

Sarana kerja mencakup berbagai fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Sarana kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas, mempercepat proses kerja, serta mendukung efektivitas dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Sebaliknya, keterbatasan sarana kerja dapat menjadi hambatan yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, meningkatnya tingkat stres kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Melihat pentingnya peran sarana kerja dalam mendukung kinerja pegawai, diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh ketersediaan sarana kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat. Penelitian ini menjadi penting untuk memahami sejauh mana sarana kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai serta mencari solusi strategis dalam mengatasi hambatan yang ada.

Selain itu, dalam era digitalisasi saat ini, penggunaan teknologi dan sistem informasi yang canggih menjadi

kebutuhan mendesak dalam mendukung kinerja kepolisian. Namun, masih ditemukan kendala dalam implementasi teknologi di beberapa unit kerja akibat keterbatasan sarana yang tersedia. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut mengenai sejauh mana ketersediaan sarana kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat, serta langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui optimalisasi sarana yang ada.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu

membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk lebih jelasnya ada baiknya kita mengetahui pendapat beberapa ahli mengenai sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2019,p.2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat

disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:13) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kiggundu (2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengelolaan sumber daya manusia agar efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Kreativitas Pegawai

Kreativitas merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi kreativitas dalam bekerja maka akan membuat semangat kerja mereka akan lebih baik dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang akan

diberikan oleh pegawai tersebut kepada instansi tempat dimana mereka bekerja. Kreativitas mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Secara umum, kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyajikan perspektif baru, untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermakna. Kreativitas juga dapat berarti karyawan menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien (Cheung & Wong, 2011). Sedangkan menurut Smith (dalam Permatasari, 2018) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda).

Kreativitas karyawan dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas (Shalley et al., 2000). Menurut Marabessy (2019), kreativitas karyawan didefinisikan

sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi. Kreativitas penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap peluang, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan, tumbuh, dan bersaing dalam lingkungan bisnis.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru.

Pengertian Sarana Kerja

Sarana adalah segala sesuatu (bisa berupa syarat atau upaya) yang dapat dipakai sebagai alat atau memeadai untuk mencapai maksud atau tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Sarana dan prasarana adalah semua bentuk prantara yang di pakai orang untuk meyebar ide, sehingga ide tersebut bisa sampai pada penerima (Hamalik, 2022).

Dalam konteks organisasi, ketersediaan sarana kerja juga berhubungan dengan kebijakan perusahaan dalam menyediakan fasilitas yang sesuai dengan standar kerja. Menurut Sutrisno (2021), pengelolaan sarana kerja yang baik tidak hanya mencakup penyediaan fasilitas fisik tetapi juga pemeliharaan dan peningkatan kualitasnya secara berkala. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses terhadap sarana kerja yang diperlukan untuk mendukung performa kerja mereka.

Menurut Sri Mulyani (2018) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin. Prasarana adalah sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses (Usaha, Pembangunan, Proyek), prasarana lebih ditunjukkan untuk bendabenda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Prasarana adalah kelengkapan dasar fisik suatu lingkungan, kawasan, kota atau wilayah (*spatial space*) sehingga memungkinkan ruang tersebut berfungsi sebagaimana mestinya. Infrastruktur metujuk pada sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, drainase, bangunan-bangunan gedung dan fasilitas publik yang lain yang

dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dalam lingkup sosial dan ekonomi (Grigg,1988 dalam Kodoatie,2019:8).

Fungsi prasarana adalah untuk melayani dan mendorong terwujudnya lingkungan permukiman dan lingkungan usaha yang optimal sesuai dengan fungsinya, upaya memperbaiki lingkungan membutuhkan keseimbangan antar tingkat kebutuhan masyarakat (Diwiryono,1996 dalam Juliawan, 2015:6)

Dari pengertian tersebut dapat disederhanakan bahwa prasarana merupakan kerangka dasar dari suatu sistem, kerangka dasar tersebut menjadi fasilitas umum dan pelengkapan dasar fisik yang memungkinkan lingkungan untuk berfungsi sebagaimana mestinya, serta menjadi penentu keberhasilan dari suatu perkembangan kota. Sebagai salah satu konsep pola pikir di bawah ini diilustrasikan diagram sederhana bagaimana peran infrastruktur. Diagram ini menunjukkan bahwa secara ideal lingkungan alam merupakan pendukung dari sistem infrastruktur, dan sistem ekonomi didukung oleh sistem infrastruktur. Sistem sosial sebagai obyek dan sasaran didukung oleh sistem ekonomi.

Berdasarkan pendapat diatas, bisa dikatakan bahwa segala sarana prasarana belajar merupakan suatu fasilitas yang diperlukan bagi siswa dalam mencapai tujuan belajar melalui

kegiatan belajar dalam bentuk penyelidikan dan penemuan untuk mendapatkan pemahaman tentang masalah-masalah yang dipelajari.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Kinerja berasal dari kata dalam bahasa Inggris "*performance*" yang dapat diartikan sebagai "penampilan", "prestasi", "pertunjukkan kerja" dan "pelaksanaan tugas". Salah satu aspek

yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja dari organisasi itu sendiri. Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus (Cordoso, 2021). Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa "Kinerja atau performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017:9) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Adapun indikator yang digunakan meliputi: a) kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) pengetahuan kerja, d) pelaksanaan tugas e) tanggung jawab.

Sejalan dengan pendapat Priansa, (2017:48) Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Definisi kinerja menurut Gibson et al

dalam Amins (2017:41), bahwa kinerja adalah merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian pendapat Robbin (2017:260) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Gibson (2017:182) mengemukakan bahwa : “kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Lawler dan Porter (Sutrisno, 2020: 170) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Oleh Minner (Sutrisno, 2020: 170) menjelaskan kinerja sebagai harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kinerja tiap anggotanya (Sani, Tasmsah, & Munir, 2017).

Dari beberapa definisi kerja menurut para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai

dalam suatu organisasi dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti.

Untuk mengetahui status validitas dan *reliable* pada setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan SPSS dan untuk mengetahui tingkat signifikan serta keterkaitan antar setiap variabel dengan metode analisis SEM “*structural equation model*” Smart PLS.

Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2019:115) bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat sebanyak 1450 pegawai. Dalam penelitian ini

penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat 1450 personel dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin, Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 94 responden Polres Metro Jakarta Pusat.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Hamidi (2017:140) teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Kreativitas Pegawai dan Ketersediaan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai Pengaruh Kreativitas Pegawai dan Ketersediaan

Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variabel Rotasi kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan Prestasi Pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS),

Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b) Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil

perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows*.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *SPSS for Windows 29*. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel

independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan t_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F hitung)
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y ."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas

yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K_d = Nilai koefisien determinasi
 r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.092 + 0.452 X_1 + 0.507 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta $a = 2.092$, dapat diartikan bahwa jika variabel kompetensi, Ketersediaan Sarana Kerjabernilai nol maka kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 2.092.
- Koefisien regresi Kreativitas Pegawai $b_1 = 0.452$, dapat diartikan bahwa jika nilai Kreativitas Pegawai meningkat sebesar satu

maka nilai kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.452.

- c. Koefisien regresi Ketersediaan Sarana Kerja $b_2 = 0.507$, dapat diartikan bahwa jika nilai Ketersediaan Sarana Kerjameningkat sebesar satu maka nilai kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.507

1) Pengaruh Kreativitas Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kreativitas Pegawai (X_1) sebesar 4.733 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 94$ sebesar 1.985 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} jadi ($4.733 > 1.985$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 > 0.050$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kreativitas Pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Ketersediaan Sarana Kerja(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Ketersediaan Sarana Kerja(X_2) sebesar 5.690, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 94$ sebesar 1.985 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} jadi $5.690 > 1.985$ dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 > 0.050$), maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 338.226, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 94$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $338.226 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja(X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai R Square sebesar 0.881. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.1% Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 11.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Kreativitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} jadi ($4.733 > 1.985$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$).
2. Terdapat pengaruh Ketersediaan Sarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terbukti nilai t_{hitung} lebih

besar t_{tabel} jadi ($5.690 > 1.985$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$).

3. Terdapat pengaruh Kreativitas Pegawai dan Ketersediaan Sarana Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai di Polres Metro Jakarta Pusat. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} ($338.226 > 2.70$), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai R Square sebesar 67.4% variabel Kreativitas Pegawai (X_1) dan Ketersediaan Sarana Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan nilai koefisien korelasinya adalah sebesar 0.881.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabumulih: tesis program studi magister manajemen. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing
- Agro Inti Sejahtera Jember. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi UNIMAS. Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Al Farisi, R. 2013. Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Pengusaha Terhadap Keberhasilan Usaha. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia
- Alfabeta. 2010. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Alfabeta. 2010. Statika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Anthony, Stenris. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krista Media Pratama Jakarta. Jurnal BISMA. Vol.1 No.12, April 2017.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara.
- Aprianggi, Arisan, Sari, Mareta Kemala, Syahrul, dan Alfatory Rheza. 2018. Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. Jurnal of Economic and Economic Education. Vol.6 No.2, (143-155). ISSN: 2302-1590.
- Arikunto, S.(2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Astuti, Tri Puji, Sitawati, Riana, dan Tukijan. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ekonomi

- Manajemen dan Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang, Vol.47, Tahun 2019.
- Bernardin, H. Jhon and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Clark, B. (1988), *Growing Up Gifted* (3rd ed.). Columbus, OH: Charles E.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Dama, Jihanti, dan Ogi, Imelda W.J. 2018. Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1, Januari 2018, Hal:41-50. ISSN:2303-1174.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creative and Innovation Management*, vol. 19(1), hal. 23-36.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Didi Hartono (2014), *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru*, Abstrak *Jurnal Kindai* Volume 10 nomor 2.
- Febriyan, Andi, Muhti, Eka, Sunaryo, Hadi, dan Khoirul, M. ABS. 2017. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD.
- Ganyang, M. T (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hafizah, Rudi, Anggo, dan Panjaitan, Fery. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Bangka. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. Vol.21 No.2, November 2017. ISSN: 2354-5682.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen: Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hurlock, E, B. (2017). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (edisi ke - 5). Jakarta: Erlangga
- Joko Kumoro. (2000). *Manajemen*

- Perkantoran. Diktat Kuliah. FIS UNY. Donni Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat, 2008, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Juni Priansa dan Agus Garnida. (2013). Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional. Bandung: Alfabeta.
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1, Maret, 2008:54-64.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser
- Marasabessy, Zainal Abidin. 2019. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi. Jurnal Siasat Bisnis, 18 (1), 32-44.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Moenir. 1992; Manajemen Pelayanan Umum. Jakarta : Bumi Aksara Malayu S.P. Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press.
- Muhammad, Nasir. 1999. Metode Penelitian. Jakarta : PT Ghalia Indonesia. Riduwan. 2013. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Muhti, Andi Febrian Eka, Sunaryo, Hadi, M. Khoirul Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Munandar, Utami. 2012. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: PT. Rineka
- Ngalim Purwanto 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rajawali
- Nazir, Moh. 2014. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. WIDYA MANAJEMEN, 2(2), 9-26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Prawirosentono, S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan

- Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, Wira Mahardika dan Bayu, Kartib. 2017. Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM. Vol.2 No.2, Tahun 2017. ISSN: 2460-089X. PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. 2018. Laporan Produksi Tahun 2018 dan 2017. Denpasar PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. 2018. Sejarah dan Struktur Perusahaan. Denpasar
- Rachmawati (2015) Pengaruh Kreativitas, Inovasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom, 2 (2), 1-12.
- Rediyono, Ujianto. 2013. Pengaruh Inovasi Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. DIE Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol.9 No.2 April 2013, Hal. 103-119
- Robbins, Stephen. 2017. Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sadili Samsudin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka
- Sedarmayanti, 2019, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Setia. Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sigiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sigiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung:
- Simamora, Henry, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Slamet Riyadi. 2019. Analisis Pengaruh Achievement Inovasi Terhadap Kinerja Enterprenuer UKM Pengrajin Home Industri Batik Dengan Personal Control Sebagai Variabel Moderating di Surakarta. Research Fair Unisri. Vol. 3 Nomor, Januari 2019. P-ISSN: 2550-0171, E-ISSN: 2580-5819
- Soehartono, I. 2002. Metode Penelitian Sosial. Suatu Teknik Penelitian Bidang
- Sri Endang R, Sri Mulyani dan Suyyety. (2010). Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Administratif Bandung : Penerbit PT Alfabeta
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. 2006. Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses. Edisi Ketiga. Penerbit Salemba. Jakarta
- Sukardi. 2013. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno dan Suherman. (2007). Modul Menggunakan Peralatan Kantor. Sukabumi:
- Suryana. (2017). Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat Dan Proses Menuju Sukses. Bandung: Salemba Empat
- The Liang Gie. (2000). Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Usman, Abdul Bari. 2005. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Pemerintah Kota
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Vida Hansa Farida, Lilis Nurlaela dan Asep Sumaryana. (2004). Menggunakan Peralatan Kantor. Bandung: CV. Armico.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Ke puasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggung harjo Kabupaten Grobogan, Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. WIDYA MANAJEMEN, 2(1), 80-88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Fakfak No 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Fakfak Peraturan Bupati Fakfak Nomor 42 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak.
- Yudhistira Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE
- Yusrita, Widya Sundari. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Provinsi Sumatera
Utara. Jurnal Riset Manajemen dan
Bisnis. Vol. 4, No. 2 Nopember
2019. P-ISSN: 2339-0506, E-ISSN:
2599-137X