

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KREATIVITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LONG PAHAGAI KABUPATEN MAHAKAM ULU

Evi Oktaviani Tukau Hang¹

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kreativitas, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya Prestasi Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh motivasi kerja, kreativitas, dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan sampel yang berjumlah 55 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, kreativitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian secara bersama-sama motivasi kerja, kreativitas, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu yaitu sebesar 87,7%, yang berarti bahwa sisanya 12,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Kata Kunci: *motivasi kerja, kreativitas, lingkungan kerja, prestasi kerja Kabupaten Mahakam Ulu.*

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: evitukau22@gmail.com

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi termasuk pemerintah, karyawan atau pegawai mempunyai peranan yang penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah wadah dimana para pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasinya masing-masing, oleh karena itu organisasi sendiri memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka mendukung peningkatan prestasi pegawainya. Para pegawai dituntut agar dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan cepat, lancar dan terarah agar secara efektif dan efisien dengan dapat mencapai suatu tujuan di suatu organisasi tersebut tidak mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan, sehingga sangat penting bagi organisasi memiliki sumber daya manusia yang juga memiliki kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai.

Dalam suatu organisasi berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh individu atau pegawai untuk bisa berkerja dengan baik sehingga dapat mencapai suatu prestasi dan mampu menciptakan karya-karya baru. Bagi suatu organisasi, masalah prestasi pegawai adalah masalah yang selalu hangat diperbincangkan dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Karenanya penilaian terhadap kinerja pegawai menjadi penting dilakukan oleh suatu organisasi sebagai alat pendorong untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya motivasi kerja, kreativitas, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dibutuhkan pegawai sebagai makhluk sosial, pegawai akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi dengan tepat akan menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seorang pegawai. Meningkatnya kegirahan dan kemauan untuk berkerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai suatu prestasi kerja. Sedangkan seseorang pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah, akan berkerja seenaknya dan tidak berusaha untuk menghasilkan suatu prestasi kerja atau hasil yang maksimal. Kreativitas merupakan kemampuan seorang pegawai melahirkan sesuatu yang baru, baik merupakan gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Kreativitas juga merupakan pengalaman mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri sendiri, alam, dan orang lain. Seorang pegawai yang kreatif yang melibatkan diri dalam proses kreatif, dan dengan dukungan dan dorongan (press), dan lingkungan akan menghasilkan produk kreatif sehingga mampu mencapai suatu prestasi yang lebih baik. Lingkungan Kerja merupakan pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai pada saat berkerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik langsung maupun tidak langsung dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat

besar manfaatnya. Suatu instansi pemerintahan menginginkan pegawainya dapat berkerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuannya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan prilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang dicapai, prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi awal penulis dilapangan di Kantor Kecamatan Long Pahangai terlihat kurangnya motivasi kerja pegawai (terlambat turun kerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, perlengkapan kantor yang kurang memadai) selain itu kreativitas kerja pegawai juga kurang dapat dilihat dari (kurangnya kepercayaan diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan, kurangnya semangat untuk melakukan suatu kegiatan, dan kurangnya niat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terlihat juga lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman, pegawai merasa kurang nyaman dengan pencahayaan didalam kantor dan suasana kantor yang terlalu bising karena ada pegawai yang memutarakan musik terlalu nyaring sehingga dapat mengganggu pegawai lain yang sedang berkerja serta kurangnya kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga pegawai belum dapat mengaktualisasikan diri secara maksimal pada lingkungan sekitarnya. Maka dalam mencapai tujuannya termasuk diperlukan faktor Motivasi Kerja, Kreativitas dan Lingkungan Kerja sebab faktor berhubungan erat atau paling dominan dalam rangka peningkatan Prestasi kerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi isu kunci yang hendak dijawab penulis dalam penelitian ini.

Kerangka Dasar Teori

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun tidak disebut motivasi kerja motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah.

Kemudian Menurut Pandji Anoraga (2003) Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) yaitu, motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Kreativitas

Menurut Munandar (2009) kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

Selanjutnya Gallagher dalam Rachmawati (2010) mengatakan bahwa *“Creativity is a mental process by which an individual creates new ideas or products, or recombines existing ideas and product, in fashion that is novel to him or her”* (kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya).

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (1992) lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruangan baik di kantor maupun pabrik.

Sedangkan Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kemudian Menurut Anoraga dan Widiyanti (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta

peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi faktor diatas maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Hubungan Motivasi Kerja, Kreativitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan atau target suatu organisasi. Dharma (1999) mengemukakan “bahwa setiap orang dalam suatu organisasi melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan dirinya. Seseorang mau bergabung ke dalam sebuah organisasi dengan membawa sejumlah harapan akan terpenuhinya kebutuhan hidup mereka dan tercapainya kesejahteraan. Jika dengan bergabung ke dalam organisasi seseorang akan dapat memenuhi pengharapannya, maka hal ini akan membuatnya semakin giat bekerja sehingga kinerja semakin baik dari hari ke hari dan menghasilkan sejumlah prestasi kerja”. Prestasi kerja dapat dioptimumkan melalui beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi kerja, kreativitas, dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2005) motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Gibson dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Csikszentmihaly dalam Clegg (2008) menyatakan bahwa kreativitas sebagai suatu tindakan, ide, atau produk yang mengganti sesuatu yang lama menjadi yang baru. Selain itu Guilford dalam Munandar (2009) menyatakan kreativitas merupakan kemampuan berpikir divergen atau pemikiran menjajaki bermacam-macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan, yang sama benarnya. Sejalan dengan itu Rogres dalam Zulkarnain (2002) mengemukakan bahwa kreativitas merupakan kecenderungan-kecenderungan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu kreativitas sangat dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk tercapainya suatu prestasi kerja dibutuhkan suatu gagasan, idea atau produk baru.

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2011), faktor lingkungan kerja organisasi juga sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Kemudian menurut Timpe dalam Pasolong (2007), kinerja adalah prestasi kerja yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Pada umumnya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan kreativitas

pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta lingkungan kerja yang dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan didalam lingkungannya akan mendorong pegawai atau karyawan untuk giat bekerja sehingga dapat mencapai suatu tujuan dan menghasilkan suatu prestasi kerja.

Menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Dari paparan diatas, dapat dilihat adanya hubungan antara motivasi kerja, kreativitas, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dimana sistem motivasi, sistem kreativitas, dan sistem lingkungan kerja memiliki kekuatan untuk mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sebab prestasi kerja yang baik tidak akan tercipta dengan sendirinya namun dengan adanya penerapan ketiga sistem ini akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, begitupula sebaliknya prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem motivasi, sistem kreativitas, dan sistem lingkungan kerja.

Kemudian setelah dipaparkan beberapa teori dapat diajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dimana berasal dari teori kepustakaan yang sifatnya teoritis, belum berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan melalui pengumpulan lapangan. Maka hipotesis yang diajukan adalah tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kreativitas dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kreativitas dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

Metode Penelitian

penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Sampelnya adalah seluruh pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 20 orang, dan Tenaga Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 35 orang yang ada di Kantor Kecamatan Long Pahangai sehingga berjumlah 55 orang. Sampel yang di ambil adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Long Pahangai. Menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel motivasi kerja meliputi : (1) pemberian insentif, (2) penghargaan, (3) perlengkapan kantor. Variabel kreativitas meliputi : (1) pribadi/dorongan untuk kreatif, (2) kegiatan kreatif, (3) hasil produk kreativitas. Variabel lingkungan kerja meliputi : (1) penerangan atau pencahayaan ditempat kerja, (2) keamanan ditempat kerja, (3) musik ditempat kerja dan variabel prestasi kerja pegawai meliputi : (1) tanggungjawab, (2) kedisiplinan, (3) kerjasama.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang

telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiyono (2009) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel motivasi kerja (pemberian insentif) antara lain: pada indikator mendapatkan insentif setiap bulannya pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai mayoritas tidak pernah mendapatkan insentif setiap bulannya. Indikator kepuasan pegawai terhadap insentif yang diperoleh pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai merasa kurang puas terhadap insentif yang diperolehnya. Indikator insentif yang diperoleh sebanding dan sesuai dengan waktu kerja lembur diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,09 persen sehingga dapat digambarkan bahwa insentif yang diperoleh pegawai cukup sesuai dengan waktu lembur. Indikator insentif yang diperoleh sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai diperoleh hasil jawaban responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai merasa insentif yang diperoleh cukup sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Untuk variabel motivasi kerja (penghargaan): pada indikator mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai dominan tidak mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai. Indikator selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai kadang-kadang diberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan. Indikator kepedulian pemimpin terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pimpinan Kantor Kecamatan Long Pahangai cukup peduli terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai. Indikator penghargaan yang telah diberikan kantor kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat digambarkan bahwa penghargaan yang diberikan kantor kepada pegawai cukup meningkatkan motivasi dalam bekerja. Untuk variabel motivasi kerja (perlengkapan kantor): pada indikator pegawai merasa kesulitan dalam

menggunakan perlengkapan kantordiperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,82 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup kesulitan dalam menggunakan perlengkapan kantor. Indikator ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimaldiperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,09 persen sehingga dapat digambarkan bahwa cukup tersedianya sarana dan prasarana kantor yang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal. Indikator sarana dan prasarana yang tersedia pada kantor telah mendukung prestasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat digambarkan bahwa sarana dan prasarana kantor cukup mendukung prestasi. Indikator peralatan yang pegawai gunakan sesuai untuk mendukung kinerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat digambarkan bahwa peralatan yang pegawai gunakan cukup sesuai untuk mendukung kinerja.

Pada variabel kreativitas (pribadi/dorongan untuk kreatif): pada indikatorberpikir cepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada dikantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai berpikir cukup cepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada dikantor. Indikator memiliki gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup memiliki gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri. Indikator pegawai perlu memiliki kreativitasdiperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,09 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai perlu memiliki kreativitas. Indikator melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,09 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Untuk variabel kreativitas (kegiatan kreatif) :pada indikator melakukan cara baru dalam proses pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup melakukan cara baru dalam proses pelayanan. Indikator berupaya sendiri dalam menyelesaikan tugas dikantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,82 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup berupaya sendiri dalam menyelesaikan tugas dikantor. Indikator berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan waktu dan tenaga yang banyakdiperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan waktu dan tenaga yang banyak. Indikator apakah kegiatan kreatif yang dilakukan berdampak terhadap prestasi kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa kegiatan kreatif yang dilakukan cukup berdampak terhadap prestasi kerja. Untuk variabel kreativitas(hasil produk kreatif) : pada indikator apakah pegawai merasa puas dengan hasil produk kreatif

untuk meningkatkan hasil kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai merasa cukup puas dengan hasil produk kreatif untuk meningkatkan hasil kerja. Indikator memberikan jaminan pelayanan kepada masyarakat agar mereka menjadi puas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup memberikan jaminan pelayanan kepada masyarakat agar mereka menjadi puas.

Lalu variabel lingkungan kerja (penerangan/pencahayaan ditempat kerja) : pada indikator penerangan yang ada diruangan kantor sudah sesuai dengan standar kelayakan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,91 persen sehingga dapat digambarkan bahwa penerangan yang ada di kantor cukup sesuai dengan standar kelayakan. Indikator kondisi penerangan mendukung kenyamanan dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,18 persen sehingga dapat digambarkan bahwa penerangan cukup mendukung kenyamanan dalam bekerja. Untuk variabel lingkungan kerja (keamanan ditempat kerja) : pada indikator apakah pegawai merasa aman atas barang yang dibawa ke kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai merasa cukup aman atas barang yang dibawa ke kantor. Indikator apakah pegawai merasa aman dari tuduhan negatif diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai merasa aman dari tuduhan negatif. Untuk variabel lingkungan kerja (musik ditempat kerja) : pada indikator apakah pegawai merasa terganggu dengan suara musik yang berlebihan pada saat bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa mayoritas pegawai merasa cukup terganggu dengan suara musik yang berlebihan pada saat bekerja. Indikator apakah musik berdampak terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,54 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai merasa musik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kemudian pada variabel prestasi kerja (tanggungjawab) : pada indikator apakah pegawai bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator apakah pegawai mengerjakan pekerjaan setelah diperintah oleh pemimpin diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,18 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai kadang-kadang mengerjakan pekerjaan setelah diperintah oleh pemimpin. Indikator apakah pegawai melaksanakan tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan yang telah ditentukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan yang telah ditentukan. Selanjutnya variabel prestasi kerja (kedisiplinan) : pada indikator apakah pegawai datang tepat waktu ke kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40 persen

sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup tepat waktu datang ke kantor. Indikator apakah pegawai berada di kantor pada saat jam kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,09 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai selalu ada di kantor pada saat jam kerja. Indikator apakah pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,09 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai pulang dari kantor cukup sesuai dengan jam kantor. Pada variabel prestasi kerja (kerja sama) : pada indikator apakah pegawai terbiasa melakukan kerjasama dengan pemimpin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup sering melakukan kerjasama dengan pemimpin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator apakah pegawai terbiasa melakukan team work dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,36 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup terbiasa melakukan team work dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator apakah pegawai selalu berkerja sama dengan masyarakat dalam menyelesaikan masalah diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,90 persen sehingga dapat digambarkan bahwa pegawai cukup selalu melakukan kerja sama dengan masyarakat dalam menyelesaikan masalah. Indikator apakah kerja sama pegawai berdampak terhadap hasil kerja yang baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,72 persen sehingga dapat digambarkan bahwa kerja sama cukup berdampak terhadap hasil kerja yang baik.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil **korelasi pearson product moment** antara X1 dan Y yaitu $r = 0,701$. Jadi terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,701. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel} (52,09 > 4,02)$ maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X2 dan Y yaitu $r = 0,925$ Jadi terdapat hubungan antara kreativitas dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,925. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel} (318,41 > 4,02)$ maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan kreativitas memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X3 dan Y yaitu $r = 0,677$ jadi terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,677. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel} (45,63 > 4,02)$ maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

Selanjutnya analisis **korelasi parsial**, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,300 dimana

variabel kreativitas dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,510 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel kreativitas sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($4,945 > 4,02$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel kreativitas. Selanjutnya diperoleh hasil korelasi sebesar 0,361 dimana variabel lingkungan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,510 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel lingkungan kerja sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($7,47 > 4,02$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel lingkungan kerja. Sedangkan setelah variabel kreativitas dan lingkungan kerja dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,071. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,510 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel kreativitas dan lingkungan kerja sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($50,83 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel kreativitas dan lingkungan kerja. Selanjutnya diperoleh hasil korelasi sebesar 0,861 dimana variabel motivasi kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($11,986 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel motivasi kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($143,05 > 4,02$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni

antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel motivasi kerja. Kemudian diperoleh hasil korelasi sebesar 0,878 dimana variabel lingkungan kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($11,986 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel lingkungan kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($167,93 > 4,02$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara kreativitas terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel lingkungan kerja. Setelah itu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,859. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($11,986 > 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($140,11 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel kreativitas dan lingkungan kerja. Selanjutnya setelah variabel motivasi kerja dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,273. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,835 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel motivasi kerja sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} < F_{tabel}$ ($3,996 < 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang murni antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel motivasi kerja. Setelah variabel kreativitas dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,377. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,835 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel kreativitas sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula

$F_{\text{test}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,275 > 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel kreativitas. Kemudian setelah variabel motivasi kerja dan kreativitas dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,249. Dengan begitu diketahui bahwa t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,835 < 2,004$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel motivasi kerja dan kreaivitas sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula $F_{\text{test}} < F_{\text{tabel}}$ ($3,305 < 4,02$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang murni antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel motivasi kerja dan kreativitas.

Selanjutnya analisis *regresi linear berganda* yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=0,725$, $b_1= 0,044$, $b_2= 0,791$ dan $b_3=0,286$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 0,725 + 0,044X_1 + 0,791X_2 + 0,268X_3$. Diketahui $F_{\text{test}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($120,703 > 4,02$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b. Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,044 maka diperoleh $t_{\text{test}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,510 < 2,004$). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahkam Ulu adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,791 maka diperoleh $t_{\text{test}} > t_{\text{tabel}}$ ($11,986 > 2,004$). Maka signifikan. Jadi pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan. Kemudian dengan nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,286 maka diperoleh $t_{\text{test}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,835 < 2,004$). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah tidak signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,044. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel motivasi kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,044 terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian diketahui regresi variabel kreativitas terhadap prestasi kerja

pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Pengaruhnya adalah sebesar 0,791. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel kreativitas mengakibatkan perubahan sebesar 0,791 pada prestasi kerja pegawai. Maka kreativitas memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai dan signifikan. Selain itu diketahui regresi variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Pengaruhnya adalah sebesar 0,268. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,268 pada prestasi kerja pegawai. Maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai dan signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 23.0 maka diperoleh hasil perhitungan *koefisien penentu* = $0,877 \times 100$ persen = 87,7 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh motivasi kerja, kreativitas dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 12,3 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian diketahui variabel kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan secara bersama-sama motivasi kerja, kreativitas dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Adapun beberapa rekomendasi yang diberikan pada penelitian ini motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi dengan cara pemimpin perlu memberikan penghargaan, hubungan baik sebagai kebutuhan sosial, kebutuhan akan perasaan diterima dan kesetaraan pegawai dalam berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan di kantor sehingga pegawai merasa dihargai keberadaannya, karena dengan adanya pengakuan dan penghargaan pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Kemudian kreativitas pegawai juga perlu ditingkatkan dengan cara mengadakan pelatihan yang merupakan salah satu pendukung dalam penyelesaian dari suatu masalah tertentu dengan mengumpulkan berbagai macam gagasan atau ide-ide baru dari pegawai, karena dengan cara

meningkatkan pengetahuan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya lingkungan kerja pegawai juga sangat perlu ditingkatkan hal ini menyangkut sarana dan prasarana kantor serta keamanan dan kenyamanan di kantor sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik. Untuk mencapai suatu prestasi kerja faktor lingkungan juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam proses berkerja.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji & Ninik Widiyanti. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Renika Cipta.
- Clegg, P. 2008. *Creativity and Critical Thinking In The Globalised University*. Innovations In Education and Teaching International. Vol.5 No.3
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Manundar, Utami. 1999. *Kreativitas dan Keberbakkatan: Strategi Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administratif Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Yendi dan Kurniati, Euis. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Kencana.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zulkarnain. 2002. *Hubungan Kontrol Diri Dengan Kreativitas Pekerja*. Fakultas Kedokteran. Universitas Sumatera Utara.

Internet :

<http://www.sarjanaku.com/2013/04/pengertian-prestasi-kerja-karyawan.html>
(diakses tanggal 7 desember 2016)