

Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai

Syah Abadi Mendrofa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

*Corresponding Author. E-mail: syahabadi.mendrofa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Nias. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Nias sebanyak 17 orang. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa: (1). berdasarkan hasil validitas butir soal angket diperoleh data bahwa angket yang telah di susun memenuhi kriteria valid atau layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini. (2). besar hubungan kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Nias adalah 43,033%, dan (3). berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis diterima H_a jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $3,368 > 1,753$ sehingga dengan demikian hipotesis H_a di terima yang berada pada korelasi tinggi, atau dengan kata lain ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.

Kata Kunci: pegawai, kreativitas kerja, motivasi berprestasi

Abstract

The purpose of this study was to find out how the relationship between work creativity and achievement motivation in social service, labor and transmigration employees in Nias Regency. The type of research used in this research is quantitative research with descriptive method. The research instrument used was a questionnaire. The sample in this study were all 17 employees in the social, labor and transmigration office of Nias Regency. Based on the data collected from the research conducted, the results obtained are: (1). based on the results of the validity of the questionnaire items obtained data that the questionnaire that has been compiled meets the valid criteria or is feasible to be used as a data collection tool for this study. (2). the correlation between work creativity and achievement motivation in social service, labor and transmigration employees in Nias Regency is 43.033%, and (3). based on the results of the calculation of hypothesis testing, H_a is accepted if $r_{count} > r_{table}$ or $3,368 > 1,753$ so that the hypothesis H_a is accepted which is in a high correlation, or in other words there is a relationship between work creativity and achievement motivation in the employees of the District Office of Social Manpower and Transmigration Nias.

Keywords: employee, work creativity, achievement motivation

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta budaya dengan segala implikasinya, merupakan konsekuensi logis bagi perkembangan

kreativitas manusia, karenanya hanya manusia kreatif yang mampu *survive* dalam menghadapi tantangan dan perkembangan zaman yang sedemikian itu (Andhika et al., 2022). Kreativitas adalah kemampuan

untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada (Ahmadi et al., 2020; Wau, 2022). Secara psikologis mengandung arti bahwa kreativitas adalah satuan potensi yang ada pada diri manusia. Dengan kadar yang berbeda, pada dasarnya setiap manusia memiliki potensi ini.

Kreativitas memegang peranan penting, sebagai jiwanya perkembangan atau perubahan dan kemajuan bangsa. Kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah (Pratama & Riana, 2022; Sarumaha, 2022). Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu menjadi baru dalam keberadaannya (Zega, 2022). Secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan.

Manusia yang benar-benar kreatif memiliki sistem nilai dan sistem apresiasi hidup sendiri yang mungkin tidak sama dengan nilai-nilai yang dianut masyarakat di sekitarnya. Kemampuan kreativitas kerja seseorang tidak lepas dari pengaruh kebudayaan dan masyarakat di sekitarnya (Larosa et al., 2020). Oleh karena itu, untuk mengembangkan kreativitas kerja seseorang membutuhkan dorongan baik yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri seseorang tersebut (motivasi ekstrinsik) (Rahmadani et al., 2020; Indah & Simatupang, 2020).

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Andika, 2019; Hrdianto, 2018). Motivasi sebagai suatu yang didasari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia

bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Bila ia tidak suka, maka ia berusaha untuk meniadakan rasa tidak suka itu (Khurosani, 2020; Rahmadani et al., 2020).

Motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi adalah antusiasme dan persistensi dengan apa seseorang melaksanakan tugas tertentu. Berbagai teori motivasi yang telah dikembangkan pada umumnya lebih menekankan pada apa yang mendorong dan mengarahkan tingkah seseorang. Dalam penelitian ini, pembahasan terarah motivasi berprestasi, motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha kerja pegawai dan motivasi berkaitan dengan suatu tujuan, sehingga dengan demikian motivasi itu mempengaruhi adanya kegiatan (Laoli & Ndrsaha, 2022). Pegawai yang motivasi berprestasinya tinggi akan selalu bekerja keras, tangguh, tidak mudah putus asa, berorientasi ke masa depan, menyenangkan tugas yang memiliki tingkat kesulitan sedang, dan menyukai balikan yang cepat mengenai prestasinya juga bertanggung jawab dalam memecahkan masalah (Herlina & Sutrisno, 2022 ;Siregar& Hasanuddin, 2022). Dengan sifat-sifat yang demikian maka pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi kemungkinan besar memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa motivasi sangat mempengaruhi sikap, perilaku, keinginan, atau tindakan-tindakan sengaja lainnya. Individu cenderung tidak terdorong dan tidak tergerak untuk meraih sesuatu yang diinginkan bila tidak adanya motivasi. Sedangkan kreativitas sering menuntut satu rangkaian persiapan, pemikiran,

pendefinisian persoalan, dan pemecahannya. Sehubungan dengan itu, Individu dengan tingkat motivasi yang cukup tinggi akan lebih bersemangat dalam memulai dan menyelesaikan segala pekerjaannya, sedangkan pada individu dengan tingkat motivasi yang relatif rendah cenderung enggan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tingkat kreativitas kerja maksimal membutuhkan motivasi, karena melalui motivasi seseorang dapat mengembangkan diri dan kemampuannya secara optimal. Pemahaman masalah kreativitas kerja dan motivasi berprestasi pegawai menjadi satu modal dalam mencapai suatu hasil yang maksimal dalam setiap jenjang pemerintahan.

Selain itu, setiap pegawai diharapkan memiliki kreativitas kerja yang tinggi, misalnya keinginan membangun hubungan komunikasi antara sesama pegawai, atasan, dan nasabah, keinginan menggunakan alat baru, misalnya penggunaan media elektronik, dan sebagainya. Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. Hal ini mengidentifikasi bahwa seorang pegawai perlu memiliki kreativitas kerja dalam menjalankan tugas dan peranannya agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Hal-hal tersebut di atas merupakan gambaran mengenai hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi. Pada dasarnya kreativitas dapat terjadi dimanapun, sejauh tempat kerja tersebut menghargai atau mendorong pegawai untuk berkreasi. Kreativitas kerja manusia sebenarnya sangat banyak dan muncul setiap saat, setiap detik, menit, jam sampai setiap hari, dan untuk menumbuh-kembangkannya perlu dorongan yang baik.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, dalam penelitian ini ditetapkan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 17 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket (kuesioner). Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : Ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.

H_0 : Tidak ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 1 sampai 10 untuk variabel X dan item nomor 11 sampai 20 untuk variabel Y dengan $N=17$ pada taraf signifikan $\alpha=5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0.482$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 smpa 20 dengan $r_{xy} > r_{tabel}$ dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,850$, $n = 17$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,482. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,850 > 0,482$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel X dinyatakan reliabel. Tingkat reliabilitas untuk angket variabel X berada pada kriteria tinggi.

Hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,798$, $n = 17$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,482. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel Y dinyatakan reliabel. Tingkat reliabilitas untuk angket variabel Y berada pada kriteria tinggi.

3. Koefisien Korelasi

Dengan $N=17$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,482$ maka diperoleh $r_{ii} > r_{table}$ atau $0,792 > 0,482$ dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 20 item adalah reliabel. Dengan demikian untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas antara variabel pengorganisasian dan pelayanan, diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,792 yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,700-0,900, hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat korelasi yang tinggi.

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,656)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,43033 \times 100\%$$

$$KD = 43,033 \%$$

Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien determinan untuk korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 43,033%. Dengan kata lain, kreativitas kerja mempunyai korelasi atau hubungan sebesar 43,033% terhadap motivasi berprestasi, sedangkan persentase 56,967 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka dilakukan perhitungan kehandalan

koefisien korelasi dengan statistik uji t, angka koefisien korelasi di uji dengan menggunakan statistik t dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\ &= \frac{0,656\sqrt{(17-2)}}{\sqrt{(1-(0,656)^2)}} \\ &= \frac{0,656\sqrt{15}}{\sqrt{(1-0,430)}} \\ &= \frac{0,656(3,872)}{\sqrt{0,570}} \\ &= \frac{2,540}{0,754} \\ &= 3,368 \end{aligned}$$

Selanjutnya harga tabel dicari pada tabel distribusi responden pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 17-2$ yakni 15, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,368 > 1,753$, jadi terbukti bahwa hipotesis yang di terima adalah H_a yaitu ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias dengan kata lain pengujian hipotesis H_a dapat di terima kebenarannya.

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan diperoleh hasil bahwa hipotesis H_a di terima dan hipotesis H_0 di tolak yang berarti ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil jawaban sementara dari uji hipotesis telah dibuktikan dengan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan statistik uji t dengan $dk = 15$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,368 > 1,753$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kreativitas kerja

dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, E. A., Herwidyaningtyas, F. B. & Siti, F. (2020). The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction On Management Lecturer Performance (Empirical Study At Higher Education In The Residency Of Bojonegoro. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 76-83.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Hardianto, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi, penghargaan dan kepercayaan terhadap motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 193-203. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.19489>
- Herlina, E. ., & Sutrisno, S. . (2022). Korelasi Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Karyawan Pt. Pln Unit Pelaksana Transmisi Bogor. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(2), 153–159. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i2.297>
- Indah, L. & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.78>
- Khurosani, A. (2020). Membangun Budaya Mencipta dan Kreativitas Kerja Karyawan pada Industri Kreatif di Provinsi Banten. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 27(2), 49-61.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 137–145. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>

Rahmadani, S., Darmayanti, N., & Minauli, I. (2020). Hubungan Antara Secure Attachment dan Kemandirian dengan Motivasi Berprestasi pada Remaja. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 69-75. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.289>

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>

Siregar, E., & Hasanuddin, H. (2022). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Diversita*, 8(1), 110-116. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.7192>

Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>