

Pengaruh Kemampuan Kreativitas Pegawai Terhadap Keberhasilan Kerja Di Kantor Camat Mila

Muzakir^a, Cici Damayanti^b

^{a,b} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

Corresponding author email: muzakirzakir@utu.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of creativity ability on employee job success. The variables of creativity ability and employee work success variables were tested by distributing questionnaires to employees of the Mila sub-district office. This research was conducted at the office of the Head of Mila District, Pidie Regency. The research method used is qualitative research, data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to respondents. The research sample in this study were 18 employees at the Office of the Head of Mila District, Pidie Regency. The results of the analysis show that creativity ability has a positive and significant effect on the work success of employees at the Mila District Head Office, Pidie Regency. Based on the research, it is proven that there is a positive and significant influence between employee creativity and work success at the Mila sub-district office in Pidie district as evidenced by the respondents' answers, namely 12 respondents (66.7%) who answered strongly Agree that there is an influence between employee creativity with work success, followed by the answers of respondents who answered agree that as many as 4 people (22.2%), while those who answered disagree were 2 people (11.1%)

Keywords : Creativity, Work Success

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kreatifitas terhadap Keberhasilan kerja pegawai. Variabel Kemampuan Kreatifitas dan variabel keberhasilan kerja pegawai diuji dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai kantor Camat Mila. Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Mila Kabupaten Pidie. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah 18 orang pegawai pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kemampuan Kreatifitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan kerja pegawai pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie. Berdasarkan penelitian maka terbukti bahwa Adanya Pengaruh yang positif dan signifikan Antara Kreatifitas Pegawai Dengan Keberhasilan Kerja di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie yang di buktikan dengan jawaban responden yaitu sebanyak 12 orang responden (66,7%) yang menjawab dengan kategori sangat Setuju bahwa adanya pengaruh antara kreatifitas pegawai dengan keberhasilan kerja, diikuti dengan jawaban responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 4 orang (22,2%), sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (11,1%)

Kata Kunci : Kreativitas, Kesuksesan Kerja

Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Kantor Kecamatan merupakan salah satu unit organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pelayanan dan pengelolaan bantuan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Peran Kantor Kecamatan yang bersentuhan langsung

dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat, tentu standar pencapaian tujuan organisasi diarahkan pada pelayanan kepada masyarakat. Tugas besar tersebut tentunya menuntut pencapaian prestasi kerja yang maksimal. Seluruh pegawai harus memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Pegawai merupakan sumber daya utama dalam organisasi mempunyai peran yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi tanpa mengesampingkan sumber daya lainnya seperti material, mesin dan modal. Untuk itu manajemen organisasi harus mampu mengelola dan meningkatkan kualitas pegawai serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para pegawai dengan seoptimal mungkin agar mereka dapat memberikan prestasi kerja dalam organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut sangatlah ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia paling penting dan sangat menentukan serta berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kreatifitas kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang dapat diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun, tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan ketegangan dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan kreatifitas untuk meningkatkan keberhasilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemampuan Kreatifitas bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Keberhasilan kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki keberhasilan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Meningkatkan kemampuan kreatifitas pada pegawai pada akhirnya akan membentuk Pegawai Negeri Sipil yang produktif, kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kemampuan Kreatifitas Pegawai Terhadap Keberhasilan Kerja Di Kantor Camat Mila".

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka secara perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja di kantor Camat Mila?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan kerja pegawai di kantor Camat Mila?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja di kantor Camat Mila.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan kerja pegawai di kantor Camat Mila.

Manfaat Penelitian

1. Pegawai Kantor Camat untuk Meningkatkan motivasi dan kesadaran pegawai sehingga selalu berupaya melahirkan kreatifitas terhadap keberhasilan kerja di kantor Camat Mila.
2. Kantor Camat Mila untuk Menjadi tinjauan kembali bagi Pegawai kecamatan untuk meningkatkan kreatifitas terhadap keberhasilan kerja di Kantor Camat Mila.
3. Peneliti untuk Sebagai bahan tambahan ilmu pengetahuan dan bahan kajian bagi penulis dalam mengembangkan pengetahuan berfikir secara *objektif* dan menjadi bahan untuk penelitian lebih lanjut.

LANDASAN TEORITIS

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian kata pengaruh. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua (2007:747), kata pengaruh yakni daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang (Depdikbud, 2001:845).

WJS.Poerwardaminta (2009: 731) berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain. Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

Pengertian Kemampuan

Mampu adalah cakap dalam menjalankan tugas, mampu dan cekatan. Kata kemampuan sama artinya dengan kecekatan. Mampu atau kecekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan mampu. Spencer and Spencer dalam Hamzah Uno (2010: 62) mendefinisikan kemampuan sebagai Karakteristik yang menonjol dari

seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan/superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 2009:15).

Menurut Robbins (2006: 52-54), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Pengertian Kreativitas

Hasan Langgulung dalam buku “Manusia dan Pendidikan Suatu Analisis Psikologi dan Pendidikan” mengatakan bahwa kreativitas adalah merupakan suatu sifat Tuhan “Al- Khaliq” yang dapat dikembangkan pada diri manusia dan itu menurut filosof Islam dianggap ibadat dalam pengertiannya yang sangat luas.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta atau bersifat (mengandung) daya cipta (pekerjaan yang menghendaki kecerdasan dan imajinasi).

Menurut kamus Webster dalam Anik Pamulu (2007:9) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mencipta yang ditandai dengan orisinilitas dalam berekspresi yang bersifat imajinatif. Menurut James J. Gallagher dalam Yeni Rachmawati (2005:15) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya melekat pada dirinya.

Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis dalam pengertian ini adalah sebagai berikut : Adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja di kantor Camat Mila Kabupaten Pidie.

Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah : Pengaruh Kemampuan Kreativitas Pegawai Terhadap Keberhasilan Kerja Di Kantor Camat Mila

Jenis dan Sumber Data

Adapun Teknik pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert untuk menilai jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. (Prasetyo, Jannah, 2005: 110) adalah sebagai berikut:

Jawaban Dan Scoring Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	4

2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Pengelohan Data

Prinsip pengolahan data dari kuesioner yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

- Editing*, yaitu memeriksa hasil wawancara yang telah dilaksanakan untuk mengetahui kesesuaian jawaban responden.
- Coding*, yaitu pemberian tanda atau kode untuk memudahkan analisa.
- Entry*, yaitu data yang sudah diseleksi dimasukkan ke dalam komputer untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut.

Cleaning, yaitu data yang telah diperoleh dikumpulkan untuk dilakukan pembersihan data yaitu mengecek data yang benar saja diambil sehingga tidak terdapat data yang meragukan atau salah.

Pemerintahan Kecamatan Mila terdiri dari 4 (empat) kemukiman, yaitu sebagai berikut:

- Kemukiman Metareum
- Kemukiman Ilot
- Kemukiman Lala, serta
- Kemukiman Andeu

Kantor kecamatan Mila beralamat di jalan Andeue-Lala Desa Dayah Shintop. Dengan jumlah desa di kecamatan Mila Sebanyak 20 Desa. Disamping itu, di Kecamatan Mila terdapat beberapa Instansi pemerintah seperti Koramil, Polsek, Puskesmas, Kantor Urusan Agama, Balai Penyuluhan Pertanian, dan Kantor Camat Mila. Adapun Jumlah Pegawai pada kantor Camat Mila adalah seperti yang di sebutkan pada tabel di bawah ini:

Tabel
Pegawai Pada Kantor Camat Mila Tahun 2015

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Jamaluddin, S.Sos	Sarjana 1	Camat
2	Musdar, S.Sos	Sarjana 1	Sekcam
3	Rayunidar, S.Sos	Sarjana 1	Kasubbag Umum
4	Zulfikar, S.Sos	Sarjana 1	Keuangan
5	Miswar, S.Sos	Sarjana 1	Kasi Pem
6	Usman	SMA	Staf Kantor Camat
7	Eka Kusmika, A.Md	D-III	Honorar
8	T. Ismail, S.Sos	Sarjana 1	Kasi PMG
9	Hendon	SMA	Staf Kantor Camat
10	Anisah	SMA	Staf Kantor Camat
11	Cut Marini, S.Sos	Sarjana 1	Kasi Syariat Islam
12	M. Zaini	SMA	Staf Kantor Camat
13	Latifah	SMA	Staf Kantor Camat
14	Drs. Nazaruddin	Sarjana 1	Kasi Trantib

15	Muhammad Nur	SMA	Staf Kantor Camat
16	T. Syarwan	SMA	Staf Kantor Camat
17	Aidar wati, A.Md	D-III	Honorar
18	Mahdi	SMP	Staf Kantor Camat

Sumber: Data Primer di Olah Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	11	61,1%
2	Perempuan	7	38,9%
Jumlah (N)		18	100%

Sumber: Data Primer Di Olah Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, total responden yang merupakan pegawai kantor Camat Mila Kabupaten Pidie adalah 18 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 11 orang (61,1%) dan responden perempuan sebanyak 7 orang (38,9%), maka berdasarkan persentase di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Dari data ini, komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin tidak seimbang, akan tetapi hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan, karena jenis-jenis pekerjaan yang ada umumnya biasa dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan.

Tabel
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	1	5,6%
2	SMA	8	44,4%
3	Diploma III	2	11,1%
4	Sarjana	7	38,9
Jumlah (N)		18	100%

Sumber: Data Primer Di Olah 2015

Dari Tabel distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 8 orang (44,4 %), responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 7 orang (38,9 %), responden berpendidikan Diploma III sebanyak 2 orang (11,1%), sedangkan responden yang berpendidikan SMP berjumlah 1 orang (5,6 %).

Tabel
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25	2	11,1%
2	26 – 30	3	16,7%
3	31 – 35	3	16,7%
4	36 – 40	4	22,2%
5	> 40	6	33,3%
Jumlah (N)		18	100%

Sumber: Data Primer di Olah 2015

Tabel
Karakteristik Responden Menurut Status Pegawai

No	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	16	88,9%
2	Honorar	2	11,1%
Jumlah (N)		18	100%

Sumber: Data Primer Di Olah 2015

Tabel
Karakteristik Responden Menurut Lamanya Masa Kerja

No	Lamanya Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5	3	16,7%
2	6 – 10	4	22,2%
3	11 – 15	6	33,3%
4	16 – 20	3	16,7%
5	>20	2	11,1%
Jumlah (N)		18	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Hasil dan Pembahasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap responden tentang kemampuan kreativitas pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie adalah sebagai berikut:

Tabel
Terhadap Kemampuan Kreativitas Kerja Pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	14	77,8%
2	Kurang Baik	4	22,2%
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel
Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan Komunikasi Antara Pemimpin dengan Bawahan di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	100%
2	Kurang Baik	-	-
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Keadaan Lingkungan Organisasi di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	61,1%
2	Kurang Baik	6	33,3%
3	Tidak Baik	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kesungguhan Pegawai Dalam Menjalankan Tugas Melayani Masyarakat Pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	88,9%
2	Kurang Baik	2	11,1%
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Sikap Pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie Dalam Melayani Masyarakat

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	94,4%
2	Kurang Baik	1	5,6%
3	Tidak Baik	-	-
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Keberhasilan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berhasil	14	77,7%
2	Kurang Berhasil	3	16,7%
3	Tidak Berhasil	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Tabel

Distribusi Jawaban Dan Skorsing Terhadap Adanya Pengaruh Antara Kreatifitas

Pegawai Dengan Keberhasilan Kerja di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie

No	Kriteria Jawaban	Nilai/Skorsing	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	12	66,7%
2	Setuju	3	4	22,2%
3	Tidak Setuju	2	2	11,1%
4	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			18	100%

Sumber: Data Jawaban Responden Sesuai Keadaan Bulan Juli 2015

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie tentang kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan terhadap 18 orang responden tentang kemampuan kreativitas pegawai terhadap keberhasilan kerja pegawai Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie berada pada kategori baik.
2. Penelitian tentang terjadinya hubungan komunikasi antara pemimpin dengan Bawahan di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie terdapat semua pegawai kantor Camat Mila menjawab dengan kategori baik.
3. Penelitian Tentang tanggapan responden terhadap keadaan lingkungan organisasi baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam organisasi di kantor Camat Mila Kabupaten pidie berada pada kategori baik.
4. Penelitian tentang kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat pada Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie berada dalam kategori baik.
5. Penelitian tentang sikap pegawai kantor Camat Mila Kabupaten pidie dalam melayani masyarakat tergolong baik.
6. Penelitian Tentang tanggapan responden terhadap keberhasilan kinerja pegawai pada kantor Camat Mila Kabupaten Pidie tergolong berhasil.
7. Berdasarkan penelitian maka terbukti bahwa Adanya Pengaruh yang positif dan signifikan Antara Kreatifitas Pegawai Dengan Keberhasilan Kerja di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie yang di buktikan dengan jawaban responden yaitu sebanyak 12 orang responden (66,7%) yang menjawab dengan kategori sangat Setuju bahwa adanya pengaruh antara kreatifitas pegawai dengan keberhasilan kerja, diikuti dengan jawaban responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 4 orang (22,2%), sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (11,1%).

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di kantor Camat Mila Kabupaten Pidie, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah:

1. Kemampuan kreativitas terhadap keberhasilan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mila Kabupaten Pidie sudah cukup baik, sehingga pimpinan di kantor Camat Mila hanya perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung kepada kemampuan kreativitas untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan hasil kerjanya.

2. Pimpinan di kantor Camat Mila perlu merumuskan kemampuan kreativitas dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para pegawai dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Anik Pamilu. 2007. *Mengembangkan Kreativitas dan Kecerdasan*. Yogyakarta: Citra Media.
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo. 2008. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Arifin abdulrachman. 2006. *Kerangka Pokok- Pokok Manajemen kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Renka Cipta.
- Clarkl Monstakis. 2004. *Kemampuan Kreatifitas Anak Usia Dini*, Surabaya: Grasindo.
- Depdiknas, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.
- Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dwiyanto, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Hasibuan . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamzah Uno. 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mar'at. 2006. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkuprawira & Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Moenir, H.A.S .2002. *Teknik-Teknik Pembinaan Pegawai di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Iskandar Z. 2005. *Pengertian Kinerja karyawan*. Jakarta: Nasindo Internusa.
- Livingstone. 2006. *Myles Textbook for Midwives*. London: Tottenham Court Road.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi. (Cetakan Pertama)*. Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.
- Simamora. 2007. *Panduan Riset dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2009. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nana Sudjana. 2004. *Dasar-Dasar Pembinaan Kerja*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Umam, Khaerul. (2010. *Perilaku Organisasi. (Cetakan Pertama)*. Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.