

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KREATIVITAS KERJA PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PADANG

Yentisna, Maivalinda, Syahrul Efendi

STIE Dharma Andalas Padang

Abstract: *Employee creativity is influenced by various factors. This study analyzes the factors that affect the creativity of the employees of the General Election Commission (KPU) in Padang. The factors that made the object of study in this research include: salary, job suitability of personality and co-workers. Data were obtained from questionnaires and direct observation in the field. Data were analyzed using multiple linear regression . Based on the research it can be concluded that the above factors are dominant to influence employee creativity, but not everything is absolutely applicable to all employees as they relate to each individual. Based on the F-test value is close to zero, it is seen that the suitability of personality variables simultaneously, co-workers and salary have an influence on employee creativity. Suggestions put forward the results of this research is to increase the ability of colleagues to work together, work together to solve problems. While the boss is expected to hear directly and understand the complaints and opinions about problem-solving work, cooperation partners and implementation of national elections .*

Keywords : *Salaries, fitness personality, co-workers and creativity*

PENDAHULUAN

Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat Pemilu, adalah sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Pemilu untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota dalam

Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemilu Presiden dan Wakil Presiden adalah Pemilu untuk memilih Presiden dan Wakil Presiden dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota adalah Pemilihan untuk memilih gubernur, bupati, dan walikota secara demokratis dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penyelenggara Pemilu adalah lembaga yang menyelenggarakan Pemilu yang terdiri atas Komisi Pemilihan Umum dan Badan Pengawas Pemilu sebagai satu kesatuan fungsi penyelenggaraan Pemilu untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden secara langsung oleh rakyat, serta untuk memilih gubernur, bupati, dan walikota secara demokratis.

Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat KPU, adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu.

Komisi Pemilihan Umum Provinsi, selanjutnya disingkat KPU Provinsi, adalah Penyelenggara Pemilu yang bertugas melaksanakan Pemilu di provinsi.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, selanjutnya disingkat KPU Kabupaten/Kota, adalah Penyelenggara Pemilu yang bertugas melaksanakan Pemilu di kabupaten/kota.

KPU adalah lembaga Negara yang menyelenggarakan Pemilihan Umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR/DPD/ DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Pembentukan KPU yang ada sekarang telah diproses pembentukannya oleh Pemerintah dan DPR sejak tahun 2000 dengan dikeluarkannya UU Nomor 4 Tahun 2000 yang memperbaiki ketentuan-ketentuan tentang KPU seperti yang

dimaksud dalam UU Nomor 3 Tahun 1999. Penegasan penting dalam ketentuan UU Nomor 4 Tahun 2000 tersebut adalah penyelenggara Pemilihan Umum dilaksanakan oleh Komisi Pemilihan Umum yang independen dan non partisan.

Dalam menjalankan tugasnya KPU Kota Padang mempunyai 5 (lima) orang Anggota yang mencakup 1 (satu) orang sebagai Ketua KPU Kota Padang serta Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil. Sekretaris mempunyai staf sekretariat yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil.

Demi terwujudnya Pemilihan Umum yang sukses serta meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemilihan umum yang dapat menjamin pelaksanaan hak politik masyarakat dibutuhkan penyelenggara pemilihan umum yang profesional serta mempunyai integritas, kapabilitas, dan akuntabilitas, maka KPU Kota Padang harus lebih kreatif dalam penyelenggaraannya. Tuntutan ini terjadi mengingat banyaknya masyarakat yang tidak mau memberikan hak suaranya karena masyarakat selama ini merasa dibohongi oleh janji-janji para wakil rakyat yang telah terpilih dan ternyata tidak menjalankan janji-janjinya tersebut.

Kreativitas pada intinya merupakan kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya (Munandar, 2002).

Kreativitas merupakan sebuah bakat yang hampir dimiliki oleh semua orang, dan tingkat kreativitas dapat berbeda-beda untuk setiap orang. Menurut Chandra (1994), pada dasarnya setiap orang mempunyai potensi kreativitas, oleh karena itu kemampuan untuk mencipta dan mencari pemecahan masalah dengan baik, dapat dimiliki oleh setiap orang. Peluang untuk berkreasi dapat dilihat dari besarnya kreativitas yang ada dalam diri individu. Individu yang memiliki kreativitas tinggi memiliki banyak ide besar dan produktivitas yang lebih baik bagi perusahaan. Kreativitas terletak pada produktivitas ide yang tinggi dan keahlian dalam menyaringnya untuk menemukan ide terbaik dari semuanya (Jay, 2005).

Tingginya kreativitas akan terlihat dalam sikap kerja yang muncul, pemikiran serta ide-ide segar yang dihasilkan karyawan serta semangat kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan (Hamel dalam Rowe, 2005). Kreativitas perlu ditopang pula oleh motivasi dalam diri karyawan. Motivasi kerja disebut juga sebagai pendorong semangat kerja. Menurut Rowe (2005), individu-individu yang termotivasi memiliki potensi yang sangat besar, mereka didorong oleh motivasi dari dalam diri, berupa hasrat untuk mencipta.

Menurut Schaeffer (2001) keuntungan dari kreativitas yang didapat seseorang tidak harus berbentuk uang, tetapi kepuasan bekerja dalam satu lingkungan dimana ia mengembangkan sejumlah potensinya. Dalam mencipta, manusia mengalami kepuasan yang tidak ada taranya, karena sekaligus merupakan perwujudan dirinya, aktualisasi dari potensi-potensi kreativitasnya, yang pada hakikatnya ada pada setiap manusia. Kreativitas dapat menjadi manifestasi dalam semua bidang kegiatan manusia. Orang yang dapat memanfaatkan peluang untuk berkreasi ialah individu yang menggunakan daya imajinasinya untuk memecahkan persoalan sehari-hari, termasuk didalamnya dalam menciptakan sesuatu hal yang baru.

Kreativitas dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal dari individu itu sendiri (Sriyono 2004). Faktor eksternal berupa rekan kerja dan gaji. Sedangkan faktor internal yang dapat mempengaruhi kreativitas kerja individu adalah kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, hal ini juga dapat mempengaruhi kreativitas kerja individu karena suatu pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kepribadian atau latar pendidikan individu itu sendiri maka pekerjaan itu tidak akan bisa dikerjakan dengan baik.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja dalam penelitian ini meliputi gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Gaji menurut Hariandja dalam Maretta (2005) sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan

gaji karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai tetapi gaji didasarkan pada waktu kerja dan volume atau *output* yang dihasilkan oleh seseorang pegawai.

Rekan kerja yang mendukung mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik. Selain pengaruh teman sekerja juga pengaruh atasan dalam pengembangan kreativitas kerja, seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para pegawai, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan adalah satu unsur yang penting yang perlu ditambahkan, karena unsur tersebut merupakan unsur yang cukup berperan dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu bahwa pegawai cenderung akan merasa puas apabila ada kecocokan antara kepribadiannya dengan pekerjaannya. Pada hakikatnya orang-orang yang tipe kepribadiannya *kongruen* (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya merasakan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinannya untuk lebih berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut, dan karena sukses inilah boleh jadi lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut pada kreativitas kerja Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang guna tercapainya tujuan, maka dalam penelitian ini tim penulis memberi judul “**Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Kerja Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan berpengaruh terhadap kreativitas kerja Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang.
2. Faktor mana yang paling dominan antara gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan terhadap kreativitas kerja Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis faktor gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan terhadap kreativitas kerja Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang.
2. Menganalisis faktor yang mana yang lebih dominan antara gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan terhadap kreativitas kerja pegawai.

Manfaat Penelitian

1. Bagi KPU

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan Instansi dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan KPU Kota Padang.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis menduga diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja yang meliputi gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan ada faktor penentu yang dominan sehingga dapat mempengaruhi kreativitas kerja pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang yaitu faktor gaji.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Konsep Kreativitas

Kreativitas merupakan kata yang selalu ditujukan bagi orang-orang yang berhasil menciptakan sesuatu yang berbeda dan menarik perhatian secara umum. Orang-orang kreatif ini bekerja menggunakan akal dan pikiran, selain tergantung mood pada pekerjaan tersebut. Kreativitas merupakan cara berpikir yang selalu berkembang dan inovatif sesuai dengan jamannya. Manusia diberikan kelebihan oleh Sang Pencipta berupa akal dan pikiran. Dengan akal tersebut kita bisa melakukan perenungan dan pemikiran sebagai proses untuk dapat melakukan sesuatu yang akan membuahkan hasil. Hasil itu akan baik dan bermanfaat jika dikemas dengan sesuatu yang punya nilai kreatif.

Pada dasarnya kreatif merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam bentuk karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, yang belum pernah ada sebelumnya dengan menekankan kemampuan yaitu yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengkombinasikan, memecahkan atau menjawab masalah.

Definisi Kreativitas

1. Kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, dalam bentuk suatu gagasan atau suatu objek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru (Hurlock dalam Basuki, 2010).

2. Proses kreatif adalah munculnya dalam tindakan suatu produk baru yang tumbuh dari keunikan individu, dan dari pengalaman yang menekankan pada produk yang baru, interaksi individu dengan lingkungannya atau kebudayaannya (Rogers dalam Basuki, 2010).
3. Kreativitas adalah suatu proses upaya manusia atau bangsa untuk membangun dirinya dalam berbagai aspek kehidupannya dengan tujuan menikmati kualitas kehidupan yang semakin baik (Alvian dalam Basuki, 2010).
4. Kreativitas adalah suatu proses yang tercermin dalam kelancaran, kelenturan (fleksibilitas) dan originalitas dalam berfikir (Munandar dalam Basuki, 2010).
5. Definisi Kreativitas menurut Clark (dalam Basuki, 2010) :
Clark berdasarkan hasil berbagai penelitian tentang spesialisasi belahan otak, mengemukakan : “Kreativitas merupakan ekspresi tertinggi keterbakatan dan sifatnya terintegrasikan, yaitu sintesa dari semua fungsi dasar manusia yaitu : berfikir, merasa, menginderakan dan intuisi (*basic function of thinking, feelings, sensing and intuiting*)” (Jung 1961, Clark 1986).
6. Menurut Sternberg (dalam Afifa, 2007) seseorang yang kreatif adalah seorang yang dapat berpikir secara sintesis artinya dapat melihat hubungan-hubungan di mana orang lain tidak mampu melihatnya yang mempunyai kemampuan untuk menganalisis ide-idenya sendiri serta mengevaluasi nilai ataupun kualitas karya pribadinya, mampu menterjemahkan teori dan hal-hal yang abstrak ke dalam ide-ide praktis, sehingga individu mampu meyakinkan orang lain mengenai ide-ide yang akan dikerjakannya.
7. Kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, apakah suatu gagasan atau suatu objek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru (Hurlock dalam Basuki, 2010).

8. Proses kreatif adalah suatu produk baru yang tumbuh dari keunikan individu di satu pihak, dan dari pengalaman (Rogers dalam Basuki, 2010).
9. Basuki (2010) kreativitas adalah suatu proses upaya manusia atau bangsa untuk membangun dirinya dalam berbagai aspek kehidupannya. Tujuan pembangunan diri itu ialah untuk menikmati kualitas kehidupan yang semakin baik (Alvian dalam Basuki, 2010).
10. Kreativitas adalah suatu proses yang tercermin dalam kelancaran, kelenturan (fleksibilitas) dan originalitas dalam berfiir (Munandar dalam Basuki, 2010).
11. Basuki (2010) menjelaskan, kreativitas merupakan ungkapan unik dari seluruh pribadi sebagai hasil interaksi individu, perasaan, sikap dan perilakunya yang dimulai dengan kemampuan individu untuk menciptakan sesuatu yang baru, dimana seorang individu yang kreatif memiliki sifat yang mandiri, tidak merasa terikat pada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku.
12. Kreativitas merupakan sifat pribadi seorang individu yang tercermin dari kemampuannya untuk menciptakan sesuatu yang baru (Soemardjan dalam Basuki, 2010).

Definisi Kreativitas 4 P (*Product, Process, Press, Person*)

a. Person

- 1) Ditinjau dari aspek pribadi, kreativitas muncul dari interaksi pribadi yang unik dengan lingkungannya.
- 2) Faktor pribadi yang kreatif menurut Roger (dalam Afifa, 2007) :
 - a) Keterbukaan kepada pengalaman,
 - b) Kemampuan untuk memberikan penilaian secara internal sesuai dengan lokus pribadinya,
 - c) Kemampuan untuk secara spontan bereksplorasi bermain dengan elemen-elemen dan konsep-konsep.

b. Press

- 1) Ditinjau dari aspek pendorong kreativitas dalam perwujudannya memerlukan dorongan internal maupun eksternal dari lingkungan.
- 2) Kreativitas dapat terwujud dengan adanya dorongan dari diri individu (*intrinsic*) dan lingkungan (ekstrinsik).
- 3) Csikszentmihalyi (dalam Afifa, 2007) ada beberapa faktor yang mendorong tumbuhnya kreativitas yaitu:

- 4) Predisposisi genetik (*Genetic predisposition*)

Predisposisi genetik atau *genetic predisposition* sebagai faktor pertama yang memberikan peluang terhadap tumbuhnya kreativitas, seseorang yang mempunyai potensi keterampilan kinestetik yang baik akan berpeluang menjadi penari, namun ia juga harus mempunyai kepekaan terhadap nada dan suara untuk memahami musik yang berkaitan erat dengan tari. Dengan memperoleh keberhasilan yang terus meningkat menjadi lebih baik pada ranahnya masing-masing, minat seorang anak akan lebih mendalam dan ingin mempelajari sesuatu yang diminatinya lebih jauh lagi.

- 5) Akses terhadap ranah (*Acces to a domain*)

Untuk memicu tumbuhnya kreativitas menurut Csikszentmihalyi (dalam Afifa, 2007) diperlukan akses terhadap ranah yang diminati, yang ditentukan juga oleh faktor keberuntungan. Contohnya adalah bila anak dilahirkan dalam keluarga yang mendukung minatnya, sekolah yang memberikan terhadap tumbuhnya berbagai aspek kecerdasan, adanya pembimbing yang dapat mengarahkan minat dan bakatnya (sebagai motivator dan fasilitator), serta adanya guru atau pelatih yang kompeten di bidangnya.

- 6) Akses terhadap bidang (*Acces to a field*)

Pengakuan terhadap kreativitas seseorang penting bagi orang-orang yang sedang berkarya di bidangnya. Karenanya ia perlu membina hubungan baik di lapangan dengan para pakar dan orang yang relevan di bidangnya. Dalam hal ini sekolah perlu membantu siswa

yang menunjukkan minat dan bakat kreatifnya di bidang seni. Caranya antara lain, membina hubungan dengan lembaga-lembaga terkait melalui program-programnya. Seperti contohnya di Jakarta, dengan: Dewan Kesenian Jakarta, Indonesian Dance Festival (di Institut Kesenian Jakarta), Gedung Kesenian Jakarta dan lain-lain.

c. Process

- 1) Ditinjau sebagai proses, menurut Torrance (1988) kreativitas adalah proses merasakan dan mengamati adanya masalah, membuat dugaan tentang kekurangan (masalah) ini, menilai, dan menguji dugaan atau hipotesis, kemudian mengubah dan mengujinya lagi, dan akhirnya menyaipakan hasil-hasilnya.
- 2) Munandar (2002) mengemukakan bahwa untuk mengembangkan kreativitas anak ada beberapa cara yang dapat digunakan antara lain memberi kesempatan untuk menyibukkan diri secara kreatif, merangsang individu untuk melibatkan diri dalam berbagai kegiatan kreatif, memberikan kebebasan kepada individu untuk mengekspresikan diri secara kreatif, menghargai kreativitas individu, meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan konstruktif yang diminati oleh individu.
- 3) Wallace dalam bukunya *The Art of Thought* (dalam Afifa, 2007) menjelaskan langkah-langkah atau tahapan dalam proses kreativitas yang meliputi tahap persiapan, inkubasi, iluminasi dan verifikasi.

d. Product

- 1) Definisi produk kreativitas menekankan bahwa apa yang dihasilkan dari proses kreativitas adalah sesuatu yang baru, orisinal, dan bermakna.
- 2) Mengenali bakat, ciri pribadi, mendorong dengan motivasi, menyediakan waktu dan sarana prasarana, serta mempertunjukkan hasil karya guna menggugah minat untuk berkreasi akan membuat individu terpacu untuk kreatif (Munandar, 2002).

- 3) Munandar (dalam Afifa, 2007) menyatakan bahwa suatu karya cipta pada hakikatnya tidaklah baru sama sekali tetapi merupakan pengembangan atau kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsure-unsur yang sudah ada sebelumnya.
- 4) Stein (dalam Basuki, 2010) menyatakan bahwa suatu produk baru dapat disebut karya kreatif jika mendapatkan pengakuan (penghargaan) oleh masyarakat pada waktu tertentu.

Definisi Operasional Kreatifitas :

Kreativitas merupakan kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan originalitas dalam berfikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci suatu gagasan (Munandar dalam Basuki, 2010).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Kerja

Tinggi rendahnya peluang untuk berkreasi yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini karena penurunan kreativitas karyawan dapat berdampak pada kinerja organisasi, adapun faktor-faktor yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang di bayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahun, caturwulan, bulanan atau mingguan. (<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2123609-definisi-gaji-upah-insentif-dan/#ixzz1hRHJgV89>)

Gaji merupakan imbalan langsung yang di berikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Gaji merupakan masalah yang menarik dan penting bagi instansi/perusahaan, karena gaji mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila gaji yang diberikan oleh instansi/perusahaan di

rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dan lebih kreatif dalam bekerja.

Gaji juga merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat gaji adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Gaji adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasi atau kreativitasnya

Ada beberapa pengertian mengenai gaji yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain :

- 1) Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

- 2) Menurut G. Reynold, di dalam buku Iman Soepomo pengertian gaji adalah sebagai berikut :

Bagi Pengusaha gaji adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Bagi organisasi pekerja/buruh gaji adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.

Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup

3) Menurut Dewan Penelitian Penggajian Nasional.

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pengertian gaji dari keseluruhan defenisi yang telah diuraikan sebelumnya menyebutkan bahwa gaji yang diterima oleh para karyawan atas pekerjaannya adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari defenisi tersebut juga dijelaskan bahwa gaji itu dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya yang jumlah serta pembayarannya dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut beberapa defenisi terdahulu bahwa gaji yang diterima oleh pekerja dari sipemberi kerja adalah merupakan pengganti jasa atas pengorbanan yang telah diberikan oleh para pekerja tersebut, yang ditinjau atau ditetapkan menurut syarat-syarat atau peraturan yang ditetapkan lebih dahulu.

2. Rekan kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kreativitas kerja.

3. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

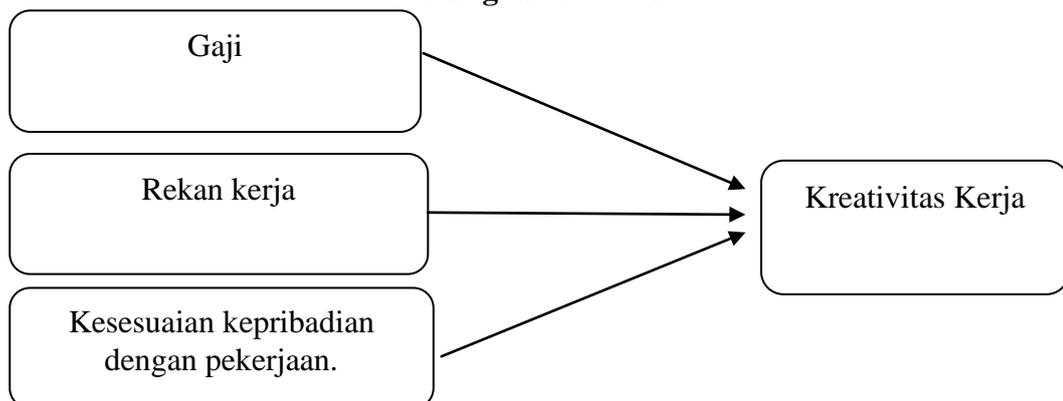
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kreativitas kerja. Ini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini boleh jadi mereka mempunyai kelebihan yang lebih besar untuk menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Objek penelitian ini adalah Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang yang beralamat: Jalan H Umar Khalil No. 42 A Lapau Baanjuang Kelurahan Gunung Sarik Kecamatan Kuranji Kota Padang. Sedangkan penelitian dilakukan semenjak bulan Agustus 2013 sampai Oktober 2013.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dan staf Sekretariat KPU Kota Padang sebanyak 5 orang, yaitu ketua dan anggota komisioner sebanyak 5 orang dan Sekretaris beserta kasubag dan staf KPU Kota Padang sebanyak 25 orang.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan responden/sampel, karena jumlah populasi yang hanya 30 (tiga puluh) orang.

Oleh karena itu peneliti mengambil sampel seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 30 orang yang terdiri dari ketua dan anggota sebanyak 5 orang dan Sekretaris beserta kasubag dan staf KPU Kota Padang sebanyak 25 orang.

Variabel Penelitian

Variabel-Variabel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel terikat (*dependent variable*), adalah variabel yang dipengaruhi yaitu kreativitas kerja, yang dilambangkan dengan (Y).
- 2) Variabel bebas (*Independent Variable*), adalah variabel yang mempengaruhi, yang dilambangkan dengan (X), diantaranya :
 - (X₁) : Gaji;
 - (X₂) : Rekan kerja; dan
 - (X₃) : Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Operasional Variabel

1. Variabel kreativitas kerja Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang dalam penelitian ini adalah antara lain :

- a. Bagaimana cara Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang dalam mengerjakan pekerjaan dan penyelesaian masalah dalam suatu pekerjaan;
 - b. Ide atau gagasan baru yang muncul dalam mengerjakan pekerjaan dan penyelesaian masalah pekerjaan;
 - c. Peran aktif dalam bekerja demi terwujudnya visi dan misi dari KPU Kota Padang
2. Variabel gaji dalam penelitian ini meliputi :
- a. Gaji tetap perbulan yang diterima oleh setiap Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang
 - b. Honorarium kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh KPU Kota Padang bagi yang masuk dalam kelompok kerja tersebut; dan
 - c. Insentif lain.
3. Variabel Rekan Kerja dalam penelitian ini adalah :
- a. Rekan kerja antara Anggota dengan Sekretariat KPU Kota Padang
 - b. Rekan kerja dalam sub bagian. KPU Kota Padang memiliki 4 Subbagian yaitu Bagian Hukum, Umum, Program dan Teknis,
 - c. Rekan kerja yang satu tim dalam kelompok kerja;
4. Variabel kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dalam penelitian ini adalah seseorang yang latar pendidikannya tidak sesuai dengan *job description* yang diberikan;

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Metode survey, adalah suatu cara mendapatkan data primer dengan mengumpulkan data lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian (kuesioner) yang telah disusun oleh peneliti dalam bentuk pertanyaan.
- b. Metode Dokumentasi, adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya (Arikunto, 2006).

Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis yang terdiri dari data primer dan data sekunder :

a. Data Primer

Adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Data ini meliputi data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang yang terdiri dari : gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi yang dihubungkan dengan kreativitas kerja pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, setiap pertanyaan atau pernyataan yang dikembangkan dari indikator dalam kuesioner penelitian, menggunakan skala penilaian yang berisi lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing memiliki skor satu sampai dengan lima, dengan rincian pada Tabel .1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tingkat Preferensi Jawaban Kuesioner

Nilai (Skor)	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (ST)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Penggunaan lima kategori dalam skala di atas karena dipandang dapat mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden (Istijanto, 2005).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Kuisisioner yang telah diisi responden kemudian dikumpulkan dan direkapitulasi melalui beberapa tahap dimana hasil akhirnya adalah angka-angka yang menjadi dasar untuk mengkalisifikasikan pengaruh gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan terhadap kreatifitas kerja pegawai KPU Kota Padang. Kuisisioner yang disebarakan berjumlah 30 (tiga puluh) orang dan responden yang mengembalikan kuisisioner adalah sebanyak 25 (dua puluh lima) orang terdiri dari Anggota dan Sekretariat dilingkungan KPU Kota Padang.

Kuisisioner yang telah didistribusikan tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa bekerja di KPU Kota Padang dan pendapatan setiap bulan. Pengelompokan ini dapat dijelaskan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (N=25)

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	16	64
2.	Perempuan	14	36
	Jumlah	25	100

Tabel 4.1. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 16 orang (64 %) sedangkan sisanya merupakan responden perempuan berjumlah 14 orang (36 %). Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar Sekretariat dan Anggota KPU Kota Padang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 4.2.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia (N=24)

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 30	0	0
2.	31-40	8	32
3.	41-50	9	36
4.	>50	8	32
	Jumlah	25	100

Tabel diatas menggambarkan bahwa sebagian besar responden berumur antara kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 8 orang (32%) sedangkan responden lainnya berumur antara 31 - 40 tahun berjumlah 9 orang (36%) dan sisanya berumur antara 41-55 yaitu sebanyak 8 orang (32%). Tabel diatas juga menunjukkan bahwa ada beberapa orang responden yang berumur lebih dari 50 tahun. Ini berarti bahwa sebagian besar Anggota dan Sekretariat KPU Kota Padang yang terpilih sebagai responden dalam penelitian yang dilakukan adalah berumur kurang dari 40 tahun dengan presentase 36%.

Tabel 4.3.
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir (N=25)

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMP/Sederajat	0	0
2.	SMA/Sederajat	5	20
3.	Diploma	4	16
4.	Sarjana	13	52
5.	Pasca Sarjana	3	12
Jumlah		25	100

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan, ternyata responden dalam penelitian ini sebanyak 3 orang atau sebesar 12% berpendidikan Pasaca Sarjana 13 orang atau sebesar 52% telah menyelesaikan pendidikan terakhir pada pendidikan Sarjana (S1), kemudian sebanyak 5 orang atau 2% diploma dan yang menyelesaikan pendidikan di SMA/Sederajat, sebanyak 5 orang atau 20% hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah memperoleh pendidikan terakhir pada program Sarjana atau S1.

Tabel 4.4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja di KPU Kota Padang (N=25)

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	<1	0	0
2.	1-2	6	24
3.	2-5	9	36
4.	>5	10	40
Jumlah		25	100

Berdasarkan tabel 4.4. terlihat bahwa sebanyak 10 orang atau 40% telah mengabdikan selama lebih dari 10 tahun, 9 orang atau 36% telah bekerja antara 2-5 tahun, dan sebanyak 6 orang atau 24% bekerja antara 1-2 tahun di KPU Kota Padang dan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah bekerja di KPU Kota Padang selama lebih dari 5 (lima) tahun.

Tabel 4.6.
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendapatan Setiap Bulan

No.	Pendapatan Setiap Bulan (Rupiah)	Jumlah	Persentase
1.	<1 Juta	0	0
2.	1-1,5 Juta	5	20
3.	1,5 -2 Juta	5	20
4.	2-3 Juta	6	24
5.	>3 Juta	9	36
Jumlah		25	100

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan, sebanyak 9 orang atau 36% responden memperoleh pendapatan sekitar >3 juta rupiah setiap bulannya, 5 orang atau 24% responden berpendapatan 2-3 juta rupiah setiap bulan, 5 orang atau 20% responden yang berpendapatan 1,5-2 juta rupiah tiap bulannya dan 5 orang atau 20% responden berpendapatan 1 -1,5 juta rupiah tiap bulannya.

Analisa Deskriptif Kuisisioner

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan instrumen penelitian untuk memperoleh data primer berupa kuisisioner atau daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui persepsi (pendapat) responden mengenai objek penelitian. Kuisisioner tersebut merupakan penjabaran dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian melalui pertanyaan-pertanyaan yang mewakili variable yang digunakan baik variable bebas (*independent variable*) maupun variable terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas kerja yang terdiri dari 3 (tiga) faktor yaitu gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan sedangkan variabel terikatnya adalah kreativitas kerja. Kedua variabel tersebut dijabarkan melalui pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan skala Likert (skala peringkat) dengan kriteria atau *value* sebagai berikut ;

STS	= Sangat Tidak Setuju (1)
TS	= Tidak Setuju (2)
RR	= Ragu-Ragu (3)
S	= Setuju (4)
SS	= Sangat Setuju (5)

Pengaruh Gaji, Rekan Kerja dan Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan Terhadap Kreativitas Kerja

1. Tanggapan Responden Terhadap Gaji

Faktor gaji yang merupakan faktor utama dari variabel independen dijabarkan melalui 10 (sepuluh) pertanyaan dimana kuisisioner yang telah diisi oleh responden berjumlah 25 (dua puluh lima) kuisisioner memperlihatkan bahwa secara rata-rata semua pertanyaan yang mewakili faktor gaji ini dijawab dengan kriteria Tidak Setuju (TS).

2. Tanggapan Responden Terhadap Rekan kerja yang mendukung

Variabel independen yang kedua adalah rekan kerja yang mendukung. Faktor rekan kerja yang mendukung ini dijabarkan dalam 10 (sepuluh) pertanyaan dimana kuesioner yang telah diisi oleh responden sejumlah 25 (dua puluh lima) kuisisioner memperlihatkan bahwa secara rata-rata semua pertanyaan yang mewakili faktor rekan kerja ini dijabar dengan kriteria Setuju (S).

3. Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Variabel independen yang ke tiga adalah kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Faktor kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan ini dijabarkan dalam 10 (sepuluh) pertanyaan dimana kuesioner yang telah diisi oleh responden sejumlah 25 (dua puluh lima) kuisisioner memperlihatkan bahwa secara rata-rata semua pertanyaan yang mewakili faktor ini dijawab dengan kriteria Tidak Setuju (TS).

4. Tanggapan Responden terhadap Kreativitas Kerja

Sedangkan variable terikat dalam penelitian ini adalah kreativitas dimana variabel ini digunakan untuk mengetahui bagaimana cara seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, bagaiman cara menghadapi dan menyelesaikan masalah serta serta langkah-langkah apa saja yang dilakukan dalam penyelesaian tersebut. Variabel terikat ini dijabarkan melalui 10 (sepuluh) pertanyaan dimana kuisisioner yang telah diisi oleh responden sejumlah 25 (dua puluh lima) kuisisioner memperlihatkan bahwa secara rata-rata semua pertanyaan yang mewakili variable ini dijawab dengan kriteria setuju (S).

Analisis Regresi Partial

Untuk melihat pengaruh partial dari Variable Independen, dependen yaitu faktor gaji, rekan kerja dan kesesuaian kepribadian terhadap Variable Dependen yaitu kreativitas kerja dapat terlihat dari nilai t hitung dan signifikansi yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.447	.585		5.889	.000	2.230	4.664
	Gaji	.048	.188	.077	.258	.799	-.342	.439
	RekanKerja	-.200	.205	-.277	-.973	.341	-.627	.227
	KesesuaianKepribadian	.329	.133	.489	2.470	.022	.052	.607

a. Dependent Variable: KreativitasKerja

Variabel gaji memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah nilai 5 % dan ini berarti variabel taraf alfa (α) gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja.

Selanjutnya variabel gaji dan rekan kerja memiliki tingkat signifikansi masing-masingnya sebesar 0,799 dan 0,341. Dan ini menunjukkan kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kreatifitas kerja karena nilai signifikannya berada diatas taraf alfa (α) 5%.

Variabel selanjutnya yaitu variabel kesesuaian kepribadian memiliki nilai signifikan 0,022, berada dibawah nilai taraf alfa (α) 5%. Ini menunjukkan variabel kesesuaian kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kreatifitas kerja.

Analisa Regresi Simultan

Untuk dapat melihat pengaruh Variable Dependen secara bersama-sama terhadap Variabel Independen dapat dilihat melalui nilai R square pada table model Summary dibawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.555 ^a	.308	.210	.48700	.308	3.122	3	21	.048

a. Predictors: (Constant), KesesuaianKepribadian, RekanKerja, Gaji

Dari table tersebut diatas terlihat nilai R square 30,8%. Ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kepribadian, rekan kerja dan gaji mempengaruhi kreativitas kerja sebesar 30,8%. Sedangkan 69,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Selanjutnya untuk melihat signifikan pengaruh variable Dependen secara bersama-sama terhadap variabel Independen dapat dilihat melalui table ANOVA dibawah ini:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.221	3	.740	3.122	.048 ^a
	Residual	4.980	21	.237		
	Total	7.202	24			

a. Predictors: (Constant), KesesuaianKepribadian, RekanKerja, Gaji

b. Dependent Variable: KreativitasKerja

Dari table terlihat nilai F nya adalah 3,122 dengan tingkat signifikansi 0,048. Dan ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian kepribadian, rekan kerja dan gaji secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kreativitas kerja karena nilai signifikansinya berada dibawah taraf alfa (α) 5%.

PENUTUP

Analisa dan pembahasan hasil penelitian telah dijelaskan pada bab 4 sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja pada Komisi Pemilihan Umum Kota Padang. Berdasarkan kajian literatur, penelitian ini menguji tiga hipotesis dan hasil penelitian sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Variabel gaji memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah nilai 5 % dan ini berarti variabel taraf alfa (α) gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja.
2. Selanjutnya variabel gaji dan rekan kerja memiliki tingkat signifikansi masing-masingnya sebesar 0,799 dan 0,341. Dan ini menunjukkan kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kreatifitas kerja karena nilai signifikannya berada diatas taraf alfa (α) 5%.

3. Variabel kesesuaian kepribadian memiliki nilai signifikan 0,022, berada dibawah nilai taraf alfa (α) 5%. Ini menunjukkan variabel kesesuaian kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja.
4. Nilai R square 30,8%. Ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kepribadian, rekan kerja dan gaji mempengaruhi kreativitas kerja sebesar 30,8%. Sedangkan 69,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
5. Nilai F pada tabel adalah 3,122 dengan tingkat signifikansi 0,048. Dan ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian kepribadian, rekan kerja dan gaji secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kreativitas kerja karena nilai signifikansinya berada dibawah taraf alfa (α) 5%.

Dari pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor gaji, kesesuaian kepribadian dan rekan kerja mempengaruhi kreativitas kerja karyawan KPU kota Padang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat disarankan sebagai berikut :

Agar kreativitas kerja pada KPU Kota Padang meningkat, disarankan KPU Kota Padang meningkatkan faktor rekan kerja dengan kata lain mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan rekan kerja untuk bekerja sama dalam memecahkan masalah dan persoalan pekerjaan yang sulit, kesediaan rekan kerja mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang persoalan pekerjaan, pertolongan rekan kerja dalam memecahkan persoalan pekerjaan, kesediaan atasan langsung mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang pemecahan persoalan pekerjaan, kerjasama rekan kerja dalam pelaksanaan kegiatan dalam penyelenggaraan Pemilu, kerjasama dengan rekan kerja yang sesubagian dengan dan dari uraian diatas diharapkan KPU Kota Padang nantinya dapat meningkatkan mutu personilnya baik disekretariat maupun pada komisionernya sehingga nanti bisa menciptakan inovasi baru atau gagasan baru dalam bekerja dan bisa menyelenggarakan pemilu yang sukses dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, Nindah Nur. (2007). Peran seni dalam mengembangkan kreatifitas siswa. <http://media.diknas.go.id/media/document/5465.pdf>.
- Basuki, Heru. (2010). Teori-Teori Mengenai Kreativitas. <http://v-class.gunadarma.ac.id/mod/resource/view.php?id=15524>.
- Chandra, J. 1994. *Kreativitas : Bagaimana Menanam, Membangun dan Mengembangkannya*. Yogyakarta : Kanisius.
- Jay, R. 2005. *Get What You Want at Work: Mengambil Langkah Cerdas Dalam Pengembangan Karir*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Munandar, Utami. (2002). Kreativitas dan keberbakatan strategi mewujudkan potensi kreatif dan bakat. http://www.mainexchange.com/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=99&Itemid=28.
- Rowe, A.J. 2005. *Creative Intelligence: Membangkitkan Potensi Inovasi dalam Diri dan Organisasi Anda*. Penerjemah: Sita Astari. Bandung: Kaifa.
- Simamora, Henry, (2001). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta : YKPN.
- Sriyono. 2004. Pengaruh tindakan supervisi, pelatihan professional audit, kultu organisasional dan personalitiy terhadap kreativitas auditor BPK-RI dalam rangka mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik (good public governance). Tesis S2, Pascasarjana, UGM.
- Undang-undang No : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum.
- Tata Tertib Komisi Pemilihan Umum Kota Padang Nomor 1/Kpts/KPU-Kota-003.435152/Tahun 2012).

