

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir

Edholianansyah¹, Benny Usman², Heryati³, Suhada⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, edholianansyah98@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan6@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Suhadaahmadmadjid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian yang digunakan pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden 36 orang yaitu seluruh pegawai dan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis peneliti menggunakan analisis linier sederhana, linier berganda dan uji t, uji F. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh parsial yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikan yang sama yaitu ($< 0,05$). Berdasarkan analisis data secara bersama-sama (simultan) variabel Kemampuan Kerja dan Kreativitas memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikan sebesar ($0,002 < 0,05$).

Kata Kunci : kemampuan kerja, kreativitas, produktivitas kerja

ABSTRACT

This research aims to know about the influence of performance ability and creativity towards productivity of employee in communication and informatics department of Ogan Ilir district. For the research in communication and informatics department of Ogan Ilir district was quantitative method with 36 respondent with all of the employee and used the method of saturated sampling. Technique of collecting the data were the questionnaire and documentation. With the researcher analysis method of simple linear analysis, multiple linear and t test, f test. Partially, the result of the research showed there is a significant partial effect between performance ability and creativity towards productivity with the same significant value ($< 0,05$). Based on the analysis of the data simultaneously the variabel of performance ability and creativity have a significant simultaneous effect towards productivity with the significance value of ($0,002 < 0,05$)

Keywords : work ability, creativity and productivity

A. PENDAHULUAN

Pegawai dan organisasi ialah dua' hal yang sulit untuk dipisahkan. Pegawai adalah sumber daya manusia yang mempunyai posisi strategis, baik itu dalam sebuah instansi atau perusahaan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Kemampuan dalam bekerja dilihat dari pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik dan memiliki kreativitas dan wawasan yang banyak, maka kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai ekspektasi yang di inginkan. Sedangkan, apabila pegawai tidak mempunyai kemampuan kerja dan kreativitas bagaimana bisa kegiatan organisasi akan berjalan baik, artinya produktivitas dalam bekerja menjadi tidak maksimal.

Sebagai pegawai di suatu organisasi, penting untuk seorang pegawai mempunyai kemampuan dalam hal bidang yang telah di tentukan. Karena, dengan perkembangan zaman yang semakin lama semakin maju dan teknologi semakin



canggih di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia di tuntutan untuk mengikuti perkembangan zaman. Dengan demikian untuk mengetahui deskripsi kemampuan kerja, kreativitas dan produktivitas kerja pegawai untuk mengetahui dan menguji kemampuan kerja dan kreativitas signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir.

Busro (2018:399), Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang telah digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Menurut Timpe (2013), menyatakan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya.

C. R. Semiawan (2013), kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkan dalam pemecahan masalah. Kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Situasi yang terjadi pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir adalah kurang efesienya kreativitas kerja pegawai. Kondisi ini disebabkan karena kurangnya tenaga kerja pegawai dibidang tersebut dan berujung pada minimnya kemampuan kerja dan kreativitas kerja pegawai. Hendaknya organisasi untuk melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kreativitas pegawai tersebut dengan melakukan berbagai kegiatan seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan serta memotivasi pegawai untuk bisa mengeksplor kemampuan dan kreativitas yang dimiliki setiap individu.

B. KAJIAN TEORI

1. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Robbin dan Judge (2014:57), Kemampuan memiliki arti kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan sebuah kemampuan teknik yang dimiliki oleh seseorang atas kegiatan apa saja yang dilakukannya.

Assauri (2015), menyatakan kemampuan seseorang meliputi kemampuan potensi atau intelektual bersifat kemampuan intelgensi, sedangkan kemampuan fisik adalah keterampilan pengetahuan (*knowledge skill*).

Muchlas (2015:80), Kemampuan kerja merupakan kapasitas dari individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan ialah faktor yang mendorong timbulnya kerja karyawan untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Kemampuan ini sendiri harus dimiliki oleh masing-masing individu. Kemampuan tersebut untuk menyesuaikan diri pada lingkungan, menyelaraskan kepentingan organisasi atau perusahaan, serta ketahanan fisik dari sumber daya manusianya.

Dari beberapa pengertian tentang kemampuan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. maka dari itu apabila kemampuan tidak sesuai espektasi dalam pelaksanaan tugasnya akan mempengaruhi dan menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai.

b. Faktor-faktor Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2014:57), menjelaskan bahwa terdapat dua macam kemampuan, yaitu :

- 1) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)
Merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berpikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Kemampuan fisik (*Physical Ability*)
Merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Syardianto (2014:3), ada beberapa indikator kemampuan kerja yaitu :

- 1) Kemampuan Teknis
Yaitu dengan penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahai peraturan tugas dan pekerjaan.
- 2) Kemampuan Konseptual
Yaitu memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan Sosial
Yaitu mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Chandra (2014), mengemukakan kreativitas adalah penyatuan pengetahuan dan berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide-ide yang baru dan lebih baik. Artinya kreativitas berarti menemukan pola-pola makna melintasi berbagai bidang pengetahuan dan pengalaman.

Susanto (2017:71), kreativitas dimaknai sebagai kemampuan seseorang atau individu dalam menciptakan atau menghasilkan kreasi baru, menemukan cara baru dalam melakukan sesuatu agar lebih mudah, efisien, dan efektif.

Munandar (2015), mendefinisikan sesuatu yang kreatif tergantung pada konteks dimana suatu ide, proses, produk atau prosedur ditawarkan. Kreativitas merujuk pada suatu hasil yang diproduksi oleh individu, kelompok atau organisasi. Dengan demikian, kreativitas berkaitan dengan pengenalan cara-cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja, merupakan proses penerapan ide-ide secara aktual kedalam praktik. Perubahan bisa dipandang sebagai hasil kreativitas apabila perubahan itu baru bagi seseorang, kelompok atau organisasi yang memperkenalkannya.

Dari beberapa pengertian tentang kreativitas diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap individu mempunyai kreativitas. Tetapi tidak setiap individu bisa mengekspresikan kreativitasnya dengan kreatif, karena ada saja ketidaksesuaian antar individu. Maka dari itu setiap individu harus mampu bekerja sama dengan baik agar ide-ide/gagasan yang diciptakan dapat sesuai yang direncanakan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Faktor-faktor Kreativitas

Munandar (2015:35), kreativitas terdapat dua faktor, yaitu :



- 1) **Faktor Internal**
Yaitu faktor yang berasal dari diri individu yang bersangkutan. Faktor ini yang mempengaruhi cepat lambatnya perkembangan kreativitas seseorang.
 - 2) **Faktor Eksternal**
Yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu yang bersangkutan. Faktor-faktor ini antara lain meliputi keamanan dan kebebasan psikologis kelengkapan sarana dan kebebasan psikologis, adanya penghargaan bagi orang yang kreatif dan sangat mendorong terhadap perkembangan kreativitas seseorang.
- c. **Indikator-indikator Kreativitas**
Indikator kreativitas menurut Michael dan Sanny, dkk (2013:393), meliputi :
- 1) **Keahlian**
ialah sesuatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang di embannya.
 - a) Kemampuan Verbal
 - b) Kemampuan Mengingat
 - c) Kecepatan Tanggap
 - 2) **Pemikiran Kreatif**
ialah upaya untuk menghubungkan benda-benda atau gagasan-gagasan yang nyata dan tidak berhubungan sebelumnya dan di dalam pemikiran kitalah sesungguhnya proses itu berlangsung
 - a) Kelancaran
 - b) Keluwesan
 - c) Keaslian
 - d) Penguraian
 - e) Perumusan kembali

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018:399), produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang telah digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas itu sendiri merupakan sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk dapat menghasilkan produk (barang atau jasa) dari seorang tenaga kerja.

Ravianto (2017), menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental, mempunyai pandangan kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan peningkatan.

Melayu S.P Hasibuan (2013:94), menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengejarannya yang lebih baik.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil dari kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok dalam kurun waktu tertentu. Untuk melihat hasil kinerja yang dapat dijadikan sebagai bahan tolak ukur kinerja pegawai tersebut pada tahun-tahun sebelumnya.

b. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Yusuf (2015:284) metode yang dapat dipergunakan secara efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja, meliputi:

- 1) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
- 2) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
- 3) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
- 4) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif.

c. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019:104) indikator-indikator produktivitas sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja
Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. Dengan jumlah populasi dan sampel sama yaitu sebanyak 36 orang pegawai. Karena populasinya kurang dari 100 orang maka menggunakan metode sampling jenuh.

2) Jenis Sumber Data

Jenis sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer atau diperoleh secara langsung.



3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang ditujukan kepada staf dan pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.

4) Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun bentuk formulasinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta
- b1,b2 = Koefisien Regresi
- X₁ = Kemampuan Kerja
- X₂ = Kreativitas
- e = Standar Error

D. HASIL PENELITIAN

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas kemampuan kerja dan kreativitas terhadap variabel terikat produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir. Adapun hasilnya dari analisis linier berganda sebagai berikut:

Tabel Teknik Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,658	7,766		2,016	,052
	Kemampuan Kerja	,404	,176	,357	2,291	,028
	Kreativitas	,188	,092	,318	2,037	,050

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,658 + 0,404 X_1 + 0,188 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, maka dapat di analisis sebagai berikut :

- 1) 15,658, artinya jika Kemampuan Kerja 0 dan Kreativitas 0 (tidak ada Kemampuan Kerja dan Kreativitas) maka Produktivitas Kerja adalah 15,658.
- 2) 0,404, artinya jika Kemampuan Kerja meningkat sebesar satu tingkatan dan Kreativitas tetap, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,404 satuan.

3) 0,188, artinya jika Kreativitas meningkat sebesar satu tingkatan dan Kemampuan Kerja tetap, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,188 satuan.

Selanjutnya melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah uji F atau simultan. Uji F dilakukan untuk menguji apakah benar kemampuan kerja dan kreativitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir seperti pada tabel berikut:

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,456	2	39,728	7,643	,002 ^b
	Residual	171,544	33	5,198		
	Total	251,000	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Kemampuan Kerja

Sumber: *Data Primer, Diolah 2021*

Uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua adalah uji parsial atau uji t untuk membuktikan hipotesis yang kedua dimana untuk menguji apakah benar kemampuan kerja dan kreativitas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir seperti pada tabel 3.

Tabel Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	Kemampuan Kerja	3,192	,003
	Kreativitas	2,987	,005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data Primer, Diolah 2021*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai signifikan antara variabel kemampuan kerja sebesar 0,003 dan kreativitas sebesar 0,005 terhadap produktivitas kerja dimana nilai dari kedua variabel tersebut sama-sama $< 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir, seperti pada tabel 4.



Tabel Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.
1	,563 ^a	,317	,275	2,280	,317	7,643	2	33	,002

a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Kemampuan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,563 berarti berada pada rentang 0,41 – 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa derajat hubungan antara kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir adalah berkorelasi sedang.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya, diketahui bahwa kemampuan kerja dan kreativitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kemampuan kerja dan kreativitas yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika kemampuan kerja 0 dan kreativitas 0 (tidak ada kemampuan kerja dan kreativitas) maka produktivitas kerja adalah 15,658.
- 2) Jika kemampuan kerja meningkat sebesar satu tingkatan dan kreativitas tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,404 satuan.
- 3) Jika kreativitas meningkat sebesar satu tingkatan dan kemampuan kerja tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,188 satuan.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji F yang diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir, yang dibuktikan dengan nilai signifikansinya < 0,05. Sedangkan berdasarkan analisis data uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir, hal ini dibuktikan dimana nilai signifikansi setiap variabelnya < 0,05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kemampuan kerja maupun kreativitas maka akan meningkat produktivitas kerja.

Setelah mengetahui perhitungan koefisien korelasi (R) dimana diperoleh nilai sebesar 0,563 maka karena hasil tersebut berarti berada pada rentang 0,41 – 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa derajat hubungan antara kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir adalah berkorelasi sedang.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial menunjukkan nilai signifikan variabel Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial menunjukkan nilai signifikan variabel Kreativitas (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.
- c. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara variabel Kemampuan Kerja (X_1), dan Kreativitas (X_2), terhadap Produktivitas Kerja (Y), menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kualitas pegawai, dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir diharapkan adanya pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan pegawai sesuai di bidangnya masing-masing agar kualitas kerja mulai dari kemampuan kerja, kreativitas maupun produktivitas kerja pegawai jadi lebih meningkat.
- b. Dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Ilir diharapkan memperbiki website resmi demi memudahkan masyarakat mencari informasi dimana pada masa pandemi Covid-19 sekarang sangat penting adanya layanan tersebut untuk membantu masyarakat membuka dan membaca informasi-informasi lainnya.
- c. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambah variabel pengaruh lainnya saat meneliti sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh dan menghindari *plagiarism*.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (2015). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Chandra, B. (2014). *Pengantar Kesehatan Lingkungan*. Kedokteran EGC. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Judge, Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, Sanny. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). 4-1.
- Muchlas. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Bulak Sumur.
- Munandar, U. (2015). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. PT Gramedia Pustaka Utama . Jakarta.
- Ravianto. (2017). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Grasindo. Jakarta.
- Susanto, A. (2017). *Pendidikan Anak usia Dini (Konsep dan Teori)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syardianto, Djumadi, Bambang. (2014). pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan komunikasi informatiika Kabupaten Kutai Timur, Samarinda. *universitas mulawarman samarinda*.
- Timpe. (2013). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT Pustaka Binawan Pressindo. jakarta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.