

---

**PENGARUH KERJASAMA DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MUSI RAWAS****Gunadi Rusdy<sup>1</sup>, Dheo Rimbano<sup>2</sup>, Brori Hendrik<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, LubuklinggauE-mail : <sup>1</sup>[gunadi@univbinainsan.ac.id](mailto:gunadi@univbinainsan.ac.id), <sup>2</sup>[dheo\\_rimbano@univbinainsan.ac.id](mailto:dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id),<sup>3</sup>[brori.1979@gmail.com](mailto:brori.1979@gmail.com)**ABSTRACT**

*Broadly speaking and in general, the public only recognizes the functions of the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Regency, which is limited to the scope of enforcing Regional Head Regulations, implementing Public Order, and Community protection units. However, the real essence of the description of the function and role of the Civil Service Police Unit of Musi Rawas Regency is to cover all activities in creating an atmosphere of public life that is orderly, clean, harmonious, and advanced. So, cooperation and group creativity are needed to achieve this, and this quantitative associative type research aims to prove it, by conducting a survey of 127 employees, the research results obtained: (1) Partially the Group Cooperation variable has a significant influence on the performance of the Regency Civil Service Police Unit. Rawas Musi; (2) Partially, the Creativity variable has a significant influence on the performance of the Civil Service Police Unit employees, Musi Rawas Regency; and (3) Simultaneously the independent variables (Group Cooperation and Creativity) have a significant effect on the dependent variable (employee performance).*

**Keywords :** *Cooperation, Creativity, Performance, Satuan Polisi Pamong Praja*

**ABSTRAK**

Secara garis besar dan umum publik hanya mengenal fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas sebatas ruang lingkup untuk melaksanakan Penegakkan Peraturan Kepala Daerah, Penyelenggaraan ketertiban umum, dan Satuan perlindungan masyarakat. Namun, inti sebenarnya uraian fungsi dan peran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas adalah melingkup keseluruhan kegiatan dalam menciptakan suasana kehidupan masyarakat yang tertib, bersih, harmonis, dan maju. Maka kerjasama dan kreativitas kelompok dibutuhkan untuk mencapai tersebut, dan penelitian kuantitatif bertipe asosiatif ini bertujuan untuk membuktikannya, dengan melakukan survei kepada 127 pegawai didapatkan hasil penelitian: (1) Secara parsial variabel Kerjasama Kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas; (2) Secara parsial variabel Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas; dan (3) Secara simultan variabel bebas (Kerjasama Kelompok dan Kreativitas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

**Kata kunci :** Kerjasama, Kreatifvitas, Kinerja, Satuan Polisi Pamong Praja

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan nasional, oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam Instansi, salah satunya yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama kelompok dan kreativitas pegawai. Kerjasama kelompok menjadi penting karena dalam setiap organisasi dibutuhkan kerjasama agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal, kreativitas juga merupakan salah satu faktor penting karena dengan adanya pemikiran baru, maka kinerja Instansi akan lebih optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika [1]. *Teamwork* merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang *brilian* sekalipun.[2].

Kreativitas memiliki cakupan pengertian yang luas bagi individu maupun masyarakat. Misalnya, kreativitas relevan dalam mengatasi masalah dari banyaknya tugas yang dilakukan [3]. Pada tingkat masyarakat, kreativitas antara lain menghasilkan ilmu baru, gerakan baru dalam bidang seni, perubahan budaya, dan menghasilkan program sosial baru dalam bidang ekonomi. Guna menciptakan personil

Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) yang memiliki sikap disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi, Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Melalui Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) menggelar pelatihan disiplin.

Kegiatan itu merupakan tahap awal guna pembentukan sikap disiplin, pembinaan mental, fisik dan spiritual. dengan begitu, diharapkan bisa terbentuk Satpol PP yang memahami aturan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sebagai Satpol PP yang bertugas menegakkan Peraturan Daerah. Kegiatan tersebut bertujuan untuk membina kerjasama kelompok, sehingga seluruh staf yang ada di Satuan Pol PP, merasa menjadi satu kelompok kerja yang utuh dalam melaksanakan tugas dan tidak terpecah-pecah antara bidang yang satu dan bidang yang lainnya.

Secara garis besar dan umum publik hanya mengenal fungsi Satpol PP, tugas pokok Satpol PP adalah penegakkan perda, peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan satuan perlindungan masyarakat. Namun, uraian fungsi dan peran Satpol PP yang sebenarnya melingkup keseluruhan suasana kehidupan masyarakat yang tertib, bersih, harmonis, dan maju. Maka kerjasama kelompok dibutuhkan untuk mencapai tujuan itu.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan terkait kerjasama kelompok, kreativitas dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, antara lain: Terkait kerjasama kelompok, masalah yang timbul adalah Masih ada beberapa pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dibanding kepentingan kelompok. Dibuktikan dengan pegawai seringkali izin pada saat jam kerja untuk sekedar menjemput atau mengantar anaknya kesekolah, masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat ke tempat tugas sedangkan jadwal sudah di tentukan, masih

ada beberapa pegawai belum menyadari tugas dan tanggung jawab yang diemban sehingga pernah terjadi insiden-insiden kecil seperti kehilangan barang yang dijaga.

Terkait dengan Kreativitas, permasalahan yang muncul adalah kurangnya motivasi untuk menjadi lebih kreatif dalam menyikapi permasalahan kerja. Dibuktikan dengan kurangnya masukan yang diterima ketika adanya permasalahan dalam pekerjaan. Pegawai juga kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terbentuklah komunikasi satu arah (membosankan), yaitu dari atas kebawah. Dukungan dari lingkungan kerja juga tidak menjadi wadah agar tersalurnya kreativitas pegawai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kerjasama Kelompok

#### 1. Definisi Kerjasama Kelompok

*Teamwork* (Kerjasama) merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang *brilian* sekalipun.[2]. Karakter kerjasama dapat ditanamkan, dilatih, dan dikembangkan melalui berbagai cara, salah satu bentuknya melalui kegiatan pembelajaran. Kerjasama dalam pembelajaran dapat dilakukan oleh dua anggota kelompok atau lebih yang saling berinteraksi, menggabungkan tenaga, ide atau pendapat dalam waktu tertentu dalam mencapai tujuan pembelajaran sebagai kepentingan bersama.[5].

Kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok. Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat

terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi, akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama [6]. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama sebagai sebuah interaksi atau hubungan untuk mencapai tujuan. Hubungan saling menghargai, saling peduli, saling membantu, dan saling memberikan dorongan akan membantu terlaksananya tujuan tercapai.

#### 2. Tujuan Kerjasama Kelompok

Dalam kerjasama, kita memiliki kesempatan mengungkapkan gagasan, mendengarkan pendapat orang lain, serta bersama-sama membangun pengertian, menjadi sangat penting dalam belajar karena memiliki unsur yang berguna menantang pemikiran dan meningkatkan harga diri seseorang. Pada dasarnya tujuan bekerja dalam tim didasarkan pada prinsip kesatuan tujuan, prinsip efisiensi, dan prinsip efektivitas. Untuk lebih jelas dapat diikuti uraian berikut:

- a. Kesatuan tujuan. Prinsip kesatuan tujuan ini mencakup kesamaan visi, misi, dan sasaran program kerja tim. Apabila suatu program garapan atau proyek harus diselesaikan selama satu periode waktu tertentu maka pola pelaksanaan kerja tim harus disesuaikan dengan prinsip kesatuan tujuan.
- b. Efisiensi. Suatu tim yang efisien adalah tim yang bekerja tanpa pemborosan dan

kecerobohan, sehingga memberi kepuasan kerja.

- c. Efektivitas. Tujuan bekerja dalam tim, antara lain untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja[2].

Dari penjelasan di atas, pembelajaran kerjasama bermaksud untuk memudahkan anggota kelompok mengerjakan tugas secara bersama-sama dan memudahkan anggota kelompok menghadapi permasalahan.

### 3. Indikator Kerjasama Kelompok

Menerangkan bahwa pencapaian kerjasama menurut persyaratan tertentu yang dipenuhi oleh anggota yang terlibat, syarat-syarat tersebut adalah :

- a. Kepentingan yang sama Kerjasama akan terbentuk apabila kepentingan yang sama ingin dicapai oleh semua anggota. Kepentingan yang sama tidak hanya menyangkut aspek materi mungkin juga aspek non materi seperti aspek moral, rohani, dan batiniah.
- b. Keadilan Kerjasama harus didasari oleh prinsip keadilan, artinya setiap orang yang ikut bekerjasama memperoleh imbalan yang sesuai dengan kontribusinya dalam pelaksanaan suatu kegiatan kerjasama.
- c. Saling pengertian Kerjasama harus dilandasi oleh keinginan untuk mengerti dan memahami kepentingan dari orang-orang yang terlibat dalam kegiatan bersama itu. Pengertian ini akan merangsang timbulnya kerjasama atas dasar saling pengertian.
- d. Tujuan yang sama Menetapkan memiliki tujuan yang sama untuk semua orang tidak selalu mudah, karena hampir setiap orang terikat dalam suatu kelompok didasari oleh kepentingan sendiri yang ingin dicapai oleh keberhasilan kelompok. Tujuan khusus harus dapat mengantisipasi kepentingan individual yang tergabung dalam kelompok sosial. Kerjasama akan terbentuk apabila semua orang memiliki

tujuan serupa tentang hal yang ingin dicapai.

- e. Saling membantu Kerjasama merupakan dasar akan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Hal ini akan lebih mudah terjadi, jika tiap orang dalam kelompok bersedia untuk saling membantu teman sesama kelompok jika diperlukan.
- f. Saling melayani Kerjasama untuk saling melayani merupakan unsur yang mempercepat terjadinya suatu kerjasama. Jika ada anggota yang hanya ingin dilayani dan tidak bersedia melayani kepentingan orang lain, maka akibatnya akan terjadi kecacatan distribusi kegiatan.
- g. Tanggung jawab Kerjasama adalah merupakan perwujudan tanggung jawab dari tiap orang yang terlibat dalam kelompok. Jika ada suatu anggota yang tidak bertanggung jawab, biasanya akan mempengaruhi pencapaian tujuan atau kegiatan kelompok.
- h. Penghargaan Seseorang akan merasa bahagia jika mendapatkan penghargaan atas kegiatan yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan dalam wujud rasa hormat, atau dalam bentuk yang nyata, misalnya materi atau penghargaan tertulis. Hal yang sangat penting dalam kerjasama adalah keinginan untuk saling menghargai sesama anggota kelompok.
- i. Toleransi Kerjasama kelompok adalah gabungan kerja dari tiap orang yang terlibat dalam kelompok sosial. Cara kerja tiap orang tidak sama. Ada yang cepat ada yang lambat. Ada yang serius dan ada yang kurang serius. Unsur toleransi penting untuk melandasi kapan suatu kegiatan akan diselesaikan. [7].

## 2.2 Kreativitas

### 1. Pengertian Kreativitas

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia Kreativitas adalah kemampuan

untuk berkreasi, kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai suatu pola pikir atau ide yang timbul secara spontan dan imajinatif, yang merincikan hasil artistik penemuan dan penciptaan baru. Kreativitas memiliki cakupan pengertian luas yang penting bagi individu maupun masyarakat. Dalam kaitan dengan individu ada rentangan yang luas dalam cakupan berbagai tugas, misalnya adalah Kreativitas relevan dalam mengatasi masalah dengan tugas manusia. [3]. Pada tingkat masyarakat, Kreativitas antara lain menghasilkan ilmu baru, gerakan baru dalam bidang seni, perubah budaya dan program sosial baru dalam bidang ekonomi. Kreativitas menghasilkan produk baru dan mungkin lowongan kerja baru. Pentingnya Kreativitas terhadap suatu organisasi, yaitu individu dan masyarakat lainnya harus menyesuaikan sumber-sumber yang ada untuk berubah agar tugas utama tetap menantang.

Beberapa para ahli memaparkan definisi dari Kreativitas maka penulis dapat mengambil garis besar yaitu Kreativitas adalah proses yang menghasilkan karya baru yang bisa diterima oleh komunitas tertentu atau bisa diakui oleh mereka sebagai sesuatu yang bermanfaat.

## 2. Aspek Kreativitas

Aspek-aspek dari Kreativitas antara lain:

- a. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.
- b. Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari

alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.

- c. Elaborasi (*elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
- d. Originalitas (*originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli. [3].

Dari uraian aspek-aspek yang diungkapkan oleh Guilford dapat diambil kesimpulan bahwa aspek Kreativitas adalah Kelancaran berpikir, Keluwesan berpikir, Elaborasi, Originalitas.

## 3. Indikator Kreativitas

Sehubungan dengan pengembangan kreativitas siswa, kita perlu meninjau empat indikator dari kreativitas, yaitu pribadi, pendorong, proses, produk, atau, dan produk (4P dari kreativitas):

- a. Pribadi Kreativitas adalah ungkapan (ekspresi) dari keunikan individu dalam interaksi dengan lingkungannya. Ungkapan kreatif ialah yang mencerminkan orisinalitas dari individu tersebut. Dari ungkapan pribadi yang unik inilah dapat diharapkan timbulnya ide-ide baru dan produk-produk yang inovatif. Oleh karena itu organisasi hendaknya dapat menghargai keunikan pribadi dan bakat-bakat pegawainya (jangan mengharapkan semua melakukan atau menghasilkan hal-hal yang sama, atau mempunyai minat yang sama).
- b. Pendorong (press) Bakat kreatif akan terwujud jika ada dorongan dan

dukungan dari lingkungannya, ataupun jika ada dorongan kuat dalam dirinya sendiri (motivasi internal) untuk menghasilkan sesuatu. Bakat kreatif dapat berkembang dalam lingkungan yang mendukung tetapi dapat pula terhambat dalam lingkungan yang tidak menunjang. Di dalam keluarga, di sekolah, di dalam lingkungan pekerjaan maupun di dalam masyarakat harus ada penghargaan dan dukungan terhadap sikap dan perilaku kreatif individu atau kelompok individu

- c. Proses untuk mengembangkan kreatif, individu perlu diberi kesempatan untuk bersibuk diri secara aktif. Pemimpin hendaknya dapat merangsang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan kreatif, dengan membantu mengusahakan sarana dan prasarana yang diperlukan. Dalam hal ini yang penting ialah memberi kebebasan kepada individu untuk mengespriskan dirinya secara aktif, tentu saja dengan persyaratan tidak merugikan orang lain atau lingkungan. Pertama-tama yang perlu ialah proses bersibuk diri secara kreatif tanpa perlu selalu atau terlalu cepat menuntut dihasilkannya produk-produk kreatif yang bermakna. Hal itu akan datang dengan sendirinya dalam iklim yang menunjang, menerima, dan menghargai.

- d. Produk. Kondisi yang memungkinkan seseorang menciptakan produk kreatif yang bermakna ialah kondisi pribadi dan kondisi lingkungan, yaitu sejauh mana keduanya mendorong ("press") seseorang untuk melibatkan dirinya dalam proses (kesibukn, kegiatan) kreatif.

Dengan dimilikinya bakat dan ciri-ciri pribadi kreatif, dan dengan dorongan (internal maupun eksternal) untuk bersibuk diri secara kreatif, maka produk-produk kreatif yang bermakna dengan sendirinya akan timbul. Hendaknya pendidik

menghargai produk kreativitas anak dan mengkomunikasikannya kepada yang lain. Misalnya dengan mempertunjukkan atau memamerkan hasil karya anak. Ini akan lebih menggugah minat anak untuk berkreasi [8].

## 2.3 Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.[9]. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.[10]. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.[11].

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu.

### 2. Prinsip – Prinsip Dasar Kinerja

Secara umum dapat dinyatakan empat aspek dasar dari kinerja, yaitu :

- Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk yang dihasilkan atau jasa yang dapat dihasilkan.
- Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau

menghambat usaha dari teman sekerjanya [12].

### 3. Indikator Kinerja

Indikator - indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- c. Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- d. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, dan lain sebagainya.
- g. Peluang, merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.[10].

### 2.4 Penelitian Relevan

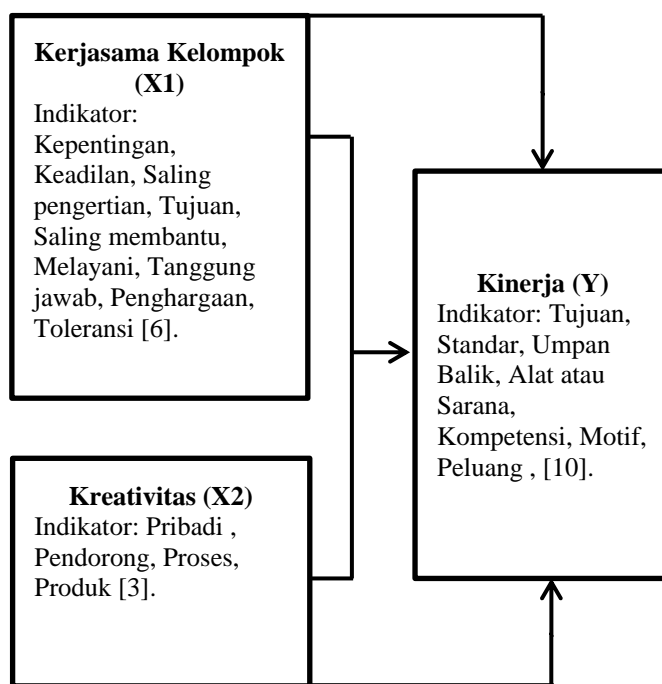
Penelitian yang dilakukan Sibarani dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi

Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kantor Regional 1 Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik. Pengujian dalam hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05). Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kantor Regional 1 Medan. Kerjasama tim adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai r square adalah sebesar 0,649 berarti 64,9% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi dan sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan. Secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan. Secara serempak Kerjasama Tim, Kreativitas, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan. [16].

Febrina Dwi Maryati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Meningkatkan Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Metode

Proyek Di Ra Cendikia Al Madani Ngambur Pesisir Barat” Kemampuan kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Sedangkan Metode proyek merupakan salah satu cara pemberian pengalaman belajar dengan menghadapkan anak dengan persoalan sehari-hari yang harus dipecahkan secara berkelompok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kreativitas anak usia dini melalui metode proyek di RA Cendikia Al Madani Ngambur Pesisir Barat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang melibatkan 2 orang guru dan 15 peserta didik di kelas B, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumen analisis, data dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan cara reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kreativitas melalui metode proyek sebagai berikut : 1) Anak mampu mengekspresikan imajinasinya dengan seni gagasan atau produk baru. 2) Anak dapat mengubah bentuk yang sudah ada menjadi bentuk lain. 3) Anak dapat berkarya tidak sama dengan hasil teman-temannya. 4) Anak dapat menambahkan bentuk baru pada karya yang dibuat, menggunakan media yang ada. Jadi meningkatkan kreativitas anak usia dini di RA Cendikia Almadani Ngambur Pesisir Barat dapat berkembang dengan optimal dengan menggunakan Metode Proyek[17].

### 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Berfikir**

### 2.6 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kerjasama kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas
- b. Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas
- c. Kerjasama kelompok dan kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas



**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan inteprestasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian sebanyak 127 pegawai, pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan analisis data menggunakan regresi berganda, uji t dan uji f [17,18,19,21].

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 1**  
**Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	76	59,8
Perempuan	51	40,2
Total	127	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu 76 responden (59,8%) adalah laki-laki, selebihnya 51 responden (40,2%) adalah perempuan. Dari data diatas banyaknya pegawai laki-laki karena tugas pokok dari Satuan Polisi Pamong Praja di butuhkan tenaga laki-laki.

**2. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 2**  
**Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2 tahun	55	43,3
3-5 tahun	52	40,9
>5 tahun	20	15,7
Total	127	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 0-2 tahun sebanyak 55 orang atau (43,3%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 52 orang atau (40,9%), masa kerja >5 tahun sebanyak 20 orang atau (15,7%). Dari data diatas banyaknya pegawai yang dengan masa kerja 0-2 Tahun dikarenakan pegawai di Satuan polisi Pamong Praja Kab Musi Rawas adalah tenaga Honorer.

**3. Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 3**  
**Distribusi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA / Sederajat	51	40,2
Akademik / DII	42	33,1
Sarjana	34	26,8
Total	127	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 51 orang atau (40,2%), D3 sebanyak 42 orang atau (33,1%), S1 sebanyak 34 orang atau (26,8%). Dari data diatas banyak pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kab Musi Rawas yang berpendidikan SMA.

**4. Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

**Tabel 4**  
**Distribusi responden berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Kawin	69	54,3
Belum Kawin	58	45,7
Total	127	100,0

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas, terbagi menjadi dua yaitu, sebagian besar responden yakni sejumlah 69 responden (54,3%) Menikah, selebihnya sebanyak 58 responden (45,7%) Belum Menikah. Dari data diatas banyaknya pegawai yang sudah menikah dikarenakan pegawai yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kab Musi .

**5. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Pengaruh Kerjasama Kelompok**  
**Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,795	,339		8,236	,000
Rata-Rata Kerjasama Kelompok	,206	,084	,213	2,349	,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana. Diperoleh nilai constant (a) = 2,795 sedangkan nilai (b) = 0,206. Dari hasil nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + BX_1$$

$$Y = 2,795 + 0,206X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai constant sebesar 2,795, nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 2,795. Selanjutnya nilai positif koefisien regresi sebesar 0,206 artinya variabel Kerjasama Kelompok menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Kerjasama Kelompok) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah searah, setiap kenaikan satu satuan maka nilai b = variabel Kinerja pegawai akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,206.

**Tabel 6**  
**Koefisien Korelasi Hubungan Antara**  
**Variabel Kerjasama Kelompok Dengan**  
**Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,841	,033	10,125

a. Predictors: (Constant), Total Kerjasama Kelompok  
Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Nilai koefisien korelasi variabel Kerjasama Kelompok (R) yang diperoleh adalah positif sebesar 0,802. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Kerjasama Kelompok (X<sub>1</sub>) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama dapat dikatakan sangat kuat yaitu sebesar 80,2%. Sedangkan suatu korelasi dapat dikatakan sempurna jika nilai yang diperoleh mencapai 1 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

**Tabel 7**  
**Uji t Variabel Kerjasama Kelompok**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	7,631	0
Kerjasama Kelompok	2,307	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2020.

Dari tabel di atas menunjukkan thitung menghasilkan koefisien sebesar 2.307. Dengan jumlah sampel 127 ditemukan (df)= n.k=127-2 (adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t tabel pada tingkat 125 adalah sebesar 0,677. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kerjasama Kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena thitung (2,307) > t tabel (0,677).

Kerjasama Kelompok sebagai sebuah interaksi atau hubungan untuk mencapai tujuan. Hubungan saling menghargai, saling peduli, saling membantu,

dan saling memberikan dorongan akan membantu terlaksananya tujuan tercapai.. Artinya Kerjasama Kelompok yang baik seharusnya diterapkan, dilakukan dan dilestarikan oleh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, menjaga keharmonisan antara pegawai serta menjaga nama baik instansi tersebut.

**6. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,074	,288		7,190	,000
	Rata-Rata Kreativitas	,422	,078	,435	5,406	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana. Diperoleh nilai constant (a) = 2,074 sedangkan nilai (b) = 0,422. Dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 2,074 + 0,422X_2$$

Berdasarkan persamama diatas diketahui nilai constant sebesar 2,074, pada saat nilai variabel kreativitas (X<sub>2</sub>) 0, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 2,074. Selanjutnya nilai koefisien regresi sebesar 0,422 artinya variabel Kreativitas (X<sub>2</sub>) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah searah dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kreativitas, maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan mengalami meningkat secara positif sebesar 0,422.

**Tabel 9**

**Koefisien Korelasi Variabel Kreativitas**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,466 <sup>a</sup>	,217	,211	9,148

a. Predictors: (Constant), Total Kreativitas  
Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Nilai koefisien korelasi variabel Kreativitas (R) yang diperoleh adalah positif sebesar 0,466. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Kreativitas (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 46,6%. Sedangkan suatu korelasi dapat dikatakan sempurna jika nilai yang diperoleh mencapai 1 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

**Tabel 10**  
**Uji t Variabel Kreativitas**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	7,779	0
Kreativitas	5,886	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan thitung menghasilkan koefisien sebesar 5,886. Dengan jumlah sampel 127 ditemukan (df) = n.k = 44-2 (adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t tabel pada tingkat 127 adalah sebesar 0,677. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena t hitung (5,886) > t tabel (0,677).

Kreativitas adalah kemampuan untuk berkreasi, kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai suatu pola pikir atau ide yang timbul secara spontan dan imajinatif, yang merincikan hasil artistik penemuan dan penciptaan baru.

7. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

**Tabel 11**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,978	7,743		5,292	,000
	Total Kerjasama Kelompok	,035	,069	,044	,515	,608
	Total Kreativitas	,720	,136	,450	5,312	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linear berganda diatas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 40,978 + 0,035X_1 + 0,720X_2$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 40,978 Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas (X) maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 40,978.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kerjasama Kelompok yang diperoleh sebesar 0,035 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada Kerjasama Kelompok maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,035 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstanta.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel mewakili variabel Kreativitas yang diperoleh sebesar 0,720 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kompetensi maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus yakni sebesar 0,720 dengan asumsi variabel bebas lainnya seperti Kerjasama Kelompok dan Kreativitas.

**Tabel 12**

**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 <sup>a</sup>	,919	,206	9,175

a. Predictors: (Constant), Total Kreativitas, Total Kerjasama Kelompok

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang diperoleh, adalah sebesar 0,919 dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas ( Kerjasama Kelompok dan Kreativitas ) secara bersama-sama (simultan) sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Nilai sisanya sebesar 8,1% di dapat dari  $100\% - 91,9\% = 8,1\%$ .

**Tabel 13**

**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	F	Sig.
1 Regression	17,351	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Kelompok, Kreativitas

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Uji serentak/simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linear berganda, didapat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $17,351 > F_{tabel} = 3,23$  dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian ( Kerjasama Kelompok dan Kreativitas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

terikat (kinerja).

Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yang berbunyi “Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Hal ini berarti Kerjasama Kelompok dan Kreativitas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## V. KESIMPULAN

1. Secara parsial variabel Kerjasama Kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
2. Secara parsial variabel Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
3. Secara simultan variabel bebas (Kerjasama Kelompok dan Kreativitas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

## VI. SARAN

1. Diharapkan untuk para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, agar selalu meningkatkan Kerjasamanya dan lebih Kreatif dalam melaksanakan tugas dari atasan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi.
2. Diharapkan para atasan di kantor Satuan polisi pamong praja Kabupaten Musi Rawas untuk meningkatkan motivasi dan memberikan wadah bagi pegawainya yang memiliki ide-ide kreatifi agar dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja para pegawai sesuai dengan tujuan dan perkembangan instansi tersebut.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. S. P. Dewi, *Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- [2] Amirullah, *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*, Jakarta. Mitra Wacana Media, 2018.
- [3] C. Semiawan, *Kreativitas Keberbakatan: Mengapa, Apa, dan Bagaimana*. Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2017.
- [4] Zikril, “Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (KasatPol- PP) Kabupaten Belitung Timur ( Beltim), Zikril mengajak jajarannya lebih inovatif, kreatif dan ada terobosan baru dalam memasuki tahun kerja 2020,” *Kejarfakta.co.id*, Belitung Timur, Jan-2020.
- [5] Rukiyati, “Jurnal Pendidikan Karakter,” <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpk> a, 2014.
- [6] L. T. dan E. B. Johnson, *Contextual Teaching and Learning: Menjadi Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikan dan Bermakna*. Bandung: Kaifa, 2014.
- [7] Y. M. S. & Rudyanto, *Pembelajaran Kooperatif untuk Meningkatkan Keterampilan*. JakartaD: Direktorat P2TK2PT, 2015.
- [8] M. Haris, *Mengenal Hak-Hak Kekayaan Intelektual*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- [9] Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- [10] Wibowo, *MANAJEMEN KINERJA*, Kelima. Depok: Rajawali: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2017.
- [11] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- [12] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada

- Grup, 2015.
- [13] Effendi, *prinsip-prinsip pemasaran*. Yogyakarta: Andi, 2015.
- [14] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [15] S. Sutrisno, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah).," *jurnal Ilm. dan Din. Bisnis*, pp. 176–178, 2015.
- [16] Sibarani, "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional Medan," 2018.
- [17] M. Dwi, "Meningkatkan Kreativitas Anak Usia Dini Melalui Metode Proyek di RA Cendikia AL MADANI Ngambur Pesisir Barat," 2017.
- [18] V. W. Sujarweni, *Akutansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- [19] S. Syofian, *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2015.
- [20] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: ALFABETA, 2017.