

Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Kreativitas Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Sebagai Pilar Penyelenggara Pemilu 2029 Yang Efisien Dan Berintegritas Di Kabupaten Sragen

Isnaeni¹, Aris Tri Haryanto²

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sragen¹

Universitas Dharma AUB surakarta²

masemhaintegrity@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Development Of Human Resources, Office Facilities and Employee Creativity on Employee Performance and Perceived Organizational Support

Received : 18 Juli

Revised : 30 Juli

Accepted: 18 Agustus

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze the results of research related to human resource development strategies, competency, and employee creativity on the perception of organizational support and employee work performance at the General Election Commission of Sragen Regency. The data used are primary data with a sample of 40 respondents of employees at the General Election Commission. The data analysis method was tested with validity tests, reliability tests, partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), R-square tests and path analysis tests. The results of the study indicate that: human resource development has a positive and significant effect on the perception of organizational support. Competence has a significant effect on the perception of organizational support. Employee creativity has a significant effect on the perception of organizational support. Human resource development has a significant effect on work performance. Competence has an insignificant effect on work performance. Employee creativity has a positive and significant effect on work performance. Perception of organizational support has a significant effect on work performance. The results of the iF test can be concluded that simultaneously the variables of human resource development, competency, employee creativity, perception of organizational support have a positive and significant effect on employee work performance at the General Election Commission of Sragen Regency. The total R² is 50.3%. The conclusion of this path analysis shows that the use of the intervening variable of perception of organizational support in order to improve work performance, for the variables of human resource development and employee creativity is ineffective, whereas for competence it is effective.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Perlu perhatian serius bagi suatu Institusi untuk merencanakan strategi SDM dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi yang telah direncanakan sebelumnya. Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja (Lawrence, 2022:160).

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pengawasan yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan, 2019:195). Pendidikan dan pelatihan memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (human investment) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi dan menghasilkan pegawai yang berkualitas bagi organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu diperlukan berbagai upaya untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Menurut Sutrisno (2019) pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia.

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa belanda yang disebut dengan *pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2019) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Lain halnya pendapat Mangkunegara (2021) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2021:150) prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2019) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki pegawai yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2019) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Prestasi kerja pegawai tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan pegawai ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi pegawai pegawai telah dilakukan oleh Ahmad Prayudi (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Penelitian Zuleha Gultom dan Wan Dian Safina (2021) menyatakan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hendita Yosepa, Acep Samsudin, Asep Muhamad Ramdan (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat etos kerja pegawai pada Hotel Santika Sukabumi, sedangkan untuk hasil penelitian yang dijabarkan oleh (Jatmika & Andarwati, 2022) menyatakan bahwa terbukti pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Soegeng Djoyowiriono (2020: 98), fasilitas/sarana adalah alat yang diperoleh untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi merupakan faktor – faktor yang tidak bisa dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas – tugasnya dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dalam kondisi tersebut yaitu prestasi pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat

tercapai secara efisien dan efektif. Menurut Y.W Sunindhia dan Nini Widiyanti (2022: 77), sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja meliputi: kondisi gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor serta alat komunikasi.

Menurut Hasil penelitian Ayu Salsabila Malinda (2022) faktor dukungan organisasi, yang terdiri dari beberapa indikator yaitu pengorganisasian, ketersediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kondisi dan syarat kerja. Kualitas kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia. Pengaruh positif yang dimaksud adalah para pekerja tersebut dapat menciptakan hasrat yang positif untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan. Beberapa dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dapat berupa kenaikan upah kerja, penyediaan fasilitas untuk mendukung proses kerja pegawai, promosi kenaikan jabatan dan sejenisnya (Mangkunegara, 2018).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Ada perbedaan hasil penelitian atau research gap yang dapat menjadi dorongan penelitian ini. Terdapat Perbedaan hasil penelitian dari Dana dan Dewi (2021), Hamida, Sodik, & Rahayu (2020), Ridwan, Mulyani & Ali (2020). Mereka menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Defrionaldo & Rivai (2019) ini menemukan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Saragih & Meily (2018) dan penelitian Nusatria & Suharnomo (2021) *perceived supervisor support* tidak berpengaruh pada *employee engagement*.

Raja Saul Marto Hendry (2021) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada pemberian kompetensi terhadap kepuasan pegawai karena persepsi bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Hendra Sutrisno Marbun dan Jansen (2022). Menurut Simanjuntak (Bintoro dan Daryanto (2022: 112-113) menjelaskan kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian yaitu kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan, penyediaan kompetensi seperti sarana dan alat kerja, kenyamanan lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Rizkiyatus Syafaah (2019) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap waktu kerja. Semakin baik kompetensi maka waktu kerja semakin efisien; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Purwanto, Runik Puji Rahayu, dan Ach Resa Fachrizi (2019), menyatakan hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan maupun parsial. Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli

Ilhamsyah Putra (2018) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2019) yang menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Basori et.al (2022), Wahyudi (2019), Maringka et. al. (2022), dengan hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya Institusi harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Prestasi yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan Kinerja Pegawai yang tinggi tersebut Institusi dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama-sama Amabile (2020) menyatakan kreativitas adalah komponen konseptual yang mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu domain- relevant skills atau kemampuan relevan dengan kreativitas, creative thinking atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas.

Menurut Bernardin & Russel (2020) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, entitas biaya, hubungan antar perseorangan. Menurut hasil penelitian Putra dan Bayu (2022) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kreativitas yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja pegawai semakin tinggi. Menurut penelitian Aprianggi dkk (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Menurut penelitian Astuti, dkk (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Suryana (2021:42) indikator kreativitas adalah rasa ingin tahu, optimis, flexible, mencari solusi dari masalah, orisinil, suka berimajinasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, 2021). Menurut Robbins & Coulter (2019), tingginya tingkat dukungan organisasional mengarah kepada tingginya kepuasan kerja dan menurunkan turnover. Prawirosentono (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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.

Zainur (2020) mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019). Kepuasan atas praktik seleksi berbasis prestasi, kepuasan atas praktik penilaian kinerja yang berfokus pada pengembangan, kepuasan atas praktik kompensasi berdasarkan kinerja berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi dan prestasi kerja pegawai.

Artatio dkk (2020) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Menurut Robbins dan Coulter (2020:405) *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) adalah keyakinan umum pegawai bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.. Ibrahim et al., (2021) menyebutkan bahwa dukungan organisasi mempunyai korelasi yg signifikan dengan sikap inovatif di kantor. Study yang telah dilakukan oleh (Riaz et al., 2018) dengan menggunakan variabel “*thriving at work, organizational support for innovation, external work contact, and innovation behavior*” yang menyatakan bahwa dukungan organisasi untuk inovasi akan secara positif terkait dengan perilaku kerja inovatif pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Tombakan et al., 2019) bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya meskipun dukungan organisasi meningkat tidak berpengaruh banyak terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian (Berliana & Arsanti, 2018) juga menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Mei Ie,dkk (2021) kreativitas pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan sifat yang positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif pada kreativitas pegawai. Sedangkan George and Zhou (2021) yang meneliti pada pegawai di perusahaan perminyakan di Amerika Serikat dan Coelho, Augusto and Lages (2021) yang meneliti pada pegawai rumah sakit di Portugal menemukan bahwa dukungan rekan kerja tidak signifikan berpengaruh pada kreativitas pegawai.

Inkonsistensi hasil penelitian tersebut merupakan gap empirikal yang akan diuji pada setting penelitian yang berbeda yang diduga karena adanya faktor situasional yaitu *autonomi kerja*. Amabile and Gryskiewicz (2022) dalam Zhou (1998) menemukan bahwa aspek yang paling penting dari lingkungan kerja yang memfasilitasi kreativitas adalah kebebasan (*autonomi*). Amabile and Gitomer (2019) dalam Zhou (2018) menunjukkan bahwa peserta yang punya pilihan dalam hal bahan tugas menunjukkan kreativitas tinggi daripada peserta yang tidak memiliki pilihan. *Autonomi* dipandang penting bagi kreativitas pegawai karena *autonomi kerja* memberi manfaat bagi organisasi yang menginginkan pegawainya berkinerja kreatif (Amabile et al., 2021; Shalley and Gilson, 2019; Wang and Cheng, 2020). Pegawai dengan *autonomi kerja* yang lebih besar

merasa bertanggung jawab pada pekerjaan mereka (Parker and Sprigg, 2019). Autonomi kerja memberikan pegawai kesempatan untuk mencoba kombinasi baru dan berguna pada prosedur kerja (Wang and Cheng, 2020). Dengan kebebasan dan keleluasaan yang diberikan oleh organisasi, pegawai merasa bahwa perusahaan percaya dan menghargai input yang mereka berikan (Park and Searcy, 2020).

Kesenjangan teori hubungan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, dan kreativitas pegawai terhadap persepsi dukungan organisasi dan prestasi kerja dengan perbedaan antara temuan hasil penelitian (research gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan variabel yaitu pengaruh antara sumber daya manusia, kompetensi, dan kreativitas pegawai terhadap persepsi dukungan organisasi dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kreativitas pegawai dapat mendorong peningkatan terhadap persepsi dukungan organisasi dan prestasi kerja pegawai pada suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyelenggara Pemilu, Kompetensi dan Kreativitas Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Sebagai Pilar Penyelenggara Pemilu 2029 yang efisien dan Berintegritas di Kabupaten Sragen..

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan oleh Hardjo dan Siregar (2020) dengan hasil persepsi pegawai tentang pengembangan sumber daya manusia yang ke arah positif membuat pegawai memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membuat pegawai mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja. penelitian yang dilakukan oleh Suta dan Ardana (2019). Penelitian yang lain dilakukan oleh Fitri, Ludigdo dan Djamhuri (2018) dengan hasil pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada UKM Pusdima Universitas Mulawarman. RD Riswati (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap kinerja sumber daya manusia dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi.

Dapat di simpulkan bahwa dengan pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan pegawai akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis pertama yaitu :
H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Raja Saul Marto Hendry (2021) dalam penelitiannya Ada pengaruh positif dan signifikan pada pemberian kompetensi terhadap kepuasan pegawai karena persepsi bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Menurut Simanjuntak (Bintoro dan Daryanto (2022: 112-113) Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian yaitu kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan, penyediaan kompetensi seperti sarana dan alat kerja, kenyamanan lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan layak. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi.

Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis kedua yaitu:

H2: Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Persepsi dukungan organisasi Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Ibrahim et al., (2021) menyebutkan bahwa dukungan organisasi mempunyai korelasi yg signifikan dengan sikap inovatif di kantor. Menurut penelitian Mei Ie,dkk (2021) kreativitas pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan sifat yang positif terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada pegawai.

Jadi kreativitas pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap persepsi dukungan Kreativitas Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Persepsi dukungan organisasi Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis ketiga yaitu :

H3: Kreativitas Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen

Ahmad Prayudi dalam jurnal kewirausahaan (2022) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Lumbantoruan (2021) yang menyatakan secara parsial bahwa pengembangan pegawai mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Zuleha Gultom dan Wan Dian Safina (2021) dalam peneltianya menyatakan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Hak Cipta dan Tata Ruang Perencanaan Provinsi Sumatera Utara.

Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis keempat yaitu :

H4: Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Rizkiyatus Syafaah (2019) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap waktu kerja. Semakin baik kompetensi maka waktu kerja semakin efisien; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Purwanto, Runik Puji Rahayu, dan Ach

Resa Fachrizi dipublikasikan dalam jurnal Ilmu dan Pendidikan ekonomi Sosial Volume 3, Nomer 1, Edisi Mei 2019, menyatakan hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan maupun parsial. Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra, dalam jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Volume 2, No. 1, Januari 2018.

Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis kelima yaitu :

H5. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Menurut hasil penelitian Putra dan Bayu (2022) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kreativitas yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja pegawai semakin tinggi. Menurut penelitian Aprianggi dkk (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Menurut penelitian Astuti, dkk (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis keenam yaitu :

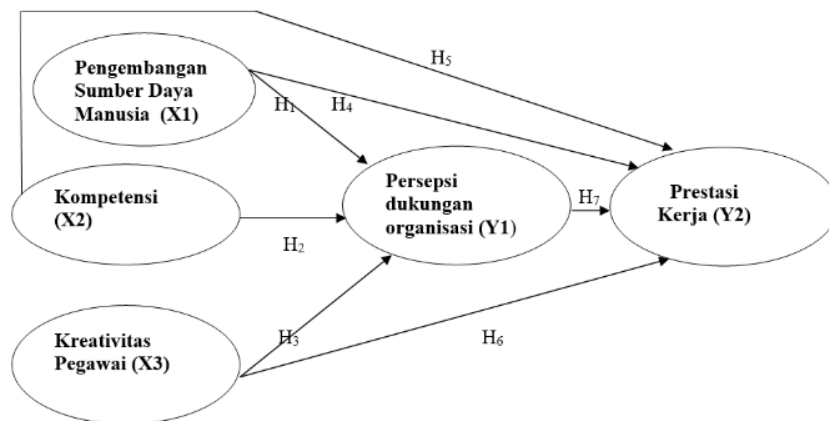
H6. Kreativitas Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.

Menurut Lynch et al., (2019) yang menemukan hubungan positif antara Perceived organizational support (POS) dan prestasi kerja. Bahkan ketika kinerja pegawai tidak memuaskan, suatu bisnis dapat memperbaikinya dengan berfokus pada kebutuhan dan kepedulian terhadap pegawai. Setelah pegawai merasa mendapat dukungan organisasi, mereka termotivasi untuk membalas melalui hasil kerja yang berkualitas. Akibatnya, pegawai secara bertahap mengembangkan rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja organisasi untuk mewujudkan rasa saling menguntungkan (Rhoades & Eisenberger, 2018). Berdasarkan hasil analisis dari Febriant (2018), menunjukkan bahwa, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini didukung oleh teori (Robbins, 2020) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. (Rhoades & Eisenberger, 2018) juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Apabila perusahaan meningkatkan dukungan organisasi kepada pegawainya maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Mohammad (2020), yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai Staff Fakultas Teknik Elektro Universitas Tun Hussein Malaysia. Riggle (2019), dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian tentang POS dan prestasi kerja, meskipun

dilakukan pada latar penelitian yang berbeda, juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sehingga, apabila persepsi dukungan organisasi yang diterima pegawai mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan konsep tersebut jadi perceived organizational support berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan konsep tersebut jadi perceived organizational support berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Maka berdasarkan pemikiran tersebut, diajukan hipotesis ketujuh yaitu:

H7. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif pada prestasi kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.



GAMBAR 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai di Komisi Pemilihan Umum dengan jumlah 40. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden yang semua merupakan pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,058	2,338		2,591	,014
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,172	,070	,265	2,454	,019
Kompetensi	,243	,058	,427	4,197	,000
Kreativitas	,263	,064	,431	4,145	,000

a. Dependent Variable: Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 2.
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-5,287	4,229		,220
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,430	,125	,304	,002
	Kompetensi	,001	,117	,001	,990
	Kreativitas	,594	,128	,445	,000
	Persepsi Dukungan Organisasi	,743	,277	,340	,011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	306,657	4	76,664	,000 ^a
	Residual	70,118	35	2,003	
	Total	376,775	39		

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kreativitas

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum. Hal ini berarti semakin baik pengembangan sumber daya manusia semakin tinggi prestasi kerja pegawai.

Penggunaan variabel intervening persepsi dukungan organisasional dalam rangka peningkatan prestasi kerja, untuk variabel pengembangan sumber daya manusia adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung atau melalui persepsi dukungan organisasional, sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja tanpa menggunakan intervening persepsi dukungan organisasional. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada Komisi Pemilihan Umum dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu, Komisi Pemilihan Umum melakukan langkah-langkah yaitu meningkatkan pelatihan, pendidikan, seminar, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, in house training dan ex house training, workshop dan sebagainya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum. Penggunaan variabel intervening persepsi dukungan organisasional dalam rangka peningkatan prestasi kerja, untuk variabel kompetensi efektif, karena pengaruh langsung kompetensi terhadap prestasi kerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada melalui variabel intervening persepsi dukungan organisasional, sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja menggunakan intervening persepsi dukungan organisasional. Hal ini berarti bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja sebaiknya melalui variabel intervening persepsi dukungan organisasional, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi perlu mendapat perhatian yang tinggi.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material sebagai bentuk sarana dan prasarana, yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor dan menunjang pelaksanaan pekerjaan serta dapat memperlancar penyelesaian tugas pegawai.

Upaya-upaya peningkatan budaya organisasi secara kongkrit dimana pengaruhnya tidak signifikan maka, perlu perlu dipertahankan dengan cara: misalnya meningkatkan kompetensi dan menanamkan rasa untuk memelihara fasilitas kantor yang meliputi fasilitas alat kerja (alat kerja manajemen dan alat kerja operasional), fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

3. Pengaruh Kreativitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan kreativitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum. Hal ini berarti bahwa semakin baik kreativitas pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum.

Penggunaan variabel intervening persepsi dukungan organisasional dalam rangka peningkatan prestasi kerja, untuk variabel disiplin kerja tidak efektif, karena pengaruh langsung kreativitas pegawai terhadap prestasi kerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada melalui variabel intervening persepsi dukungan organisasional, sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja tanpa menggunakan intervening persepsi dukungan organisasional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam rangka meningkatkan prestasi kerja sebaiknya dilakukan langsung pada variabel kreativitas pegawai tanpa melalui variabel intervening persepsi dukungan organisasional, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas pegawai perlu mendapat perhatian. Sebagai langkah yang dilakukan sebaiknya dengan cara: meningkatkan dan memperbaiki kreativitas pegawai misalnya: meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencari ide baru, inovasi produk layanan, kemampuan menyelesaikan masalah, menghasilkan terobosan dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh Persepsi dukungan organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan pengaruh persepsi dukungan organisasional yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menggambarkan persepsi dukungan organisasional yang tinggi lebih memberikan pencapaian prestasi kerja yang tinggi sebagai tujuan organisasi. Untuk itu perlu meningkatkan persepsi dukungan organisasional dengan cara: berlaku adil pada semua pegawai, pemberian dukungan oleh atasan, penghargaan, pengakuan, gaji dan insentif, promosi, keamanan dalam bekerja, pemberian pelatihan 20 jam pelajaran dalam setahun bagi pegawai.

KESIMPULAN

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi Dukungan organisasi pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap persepsi Dukungan organisasi pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
3. Kreativitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap persepsi Dukungan organisasi pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
4. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
5. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
6. Kreativitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
7. Persepsi Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, kreativitas pegawai, persepsi Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen.
9. R² total sebesar 77,5% ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, kreativitas pegawai dan persepsi Dukungan organisasi sebesar dan sisanya sebesar 22,5% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, motivasi pegawai, kepuasan kerja dan lain lain.
10. Kesimpulan dari analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening persepsi Dukungan organisasi dalam rangka peningkatan prestasi kerja, untuk variabel pengembangan sumber daya manusia dan kreativitas pegawai adalah tidak efektif, sedangkan untuk kompetensi adalah efektif.

SARAN

1. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen sebaiknya melakukan langkah-langkah yaitu meningkatkan pelatihan, pendidikan, seminar, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, in house training dan ex house training, workshop dan lainnya.
2. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sragen perlu upaya-upaya peningkatan Kompetensi secara kongkrit dimana pengaruhnya tidak signifikan maka, perlu dipertahankan dengan cara: meningkatkan kompetensi dan menanamkan rasa untuk memelihara fasilitas kator yang meliputi: fasilitas alat kerja (alat kerja manajemen dan alat kerja operasional), fasilitas perlengkapan kerja perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya dapat memperluas variabel penelitian agar memberikan peran peningkatan ilmu khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahabbil 'alamin, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh rekan-rekan dan keluarga besar KPU Kabupaten Sragen atas doa, dukungan, semangat, perhatian, serta berbagai saran dan masukan yang telah diberikan kepada saya. Setiap bentuk kepedulian dan kebersamaan yang panjenengan berikan menjadi motivasi berharga bagi saya untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan memberikan yang terbaik dalam mengemban amanah. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan tersebut dengan pahala yang berlipat, kesehatan, keberkahan, dan kemudahan dalam setiap langkah kita. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Prayudi, 2022, Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara, Jurnal Kewirausahaan Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan.
- Alif Noor Cahya Purnama.2020. Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Psikoborneo, Vol 8, No 2, 316-328 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674. Samarinda
- Erfan Budi Wijaksono,dkk.2022. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol.1, No.3 September 2022 e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 89-105. Kediri
- Endang Sukarjati , Maria Magdalena Minarsih, Moh. Mukeri Warso. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Journal of Management Vol.02 No.02. Semarang

- Fahrizal, I Wayan Mudiarta Utama. 2022. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mue Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2022: 5405-5431 ISSN : 2302-8912
- Fitriana Taris, Djamaludin Ancok, Diah Retno Wulandaru, T. Hani Handoko. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas Karyawan Dan Persepsi dukungan organisasi Terhadap Prestasi Kerja Persepsian, Jurnal Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Hendita Yosepa. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Hasna Aghnia Nabila, Intan Ratnawati. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> Volume 9, Nomor 4 ISSN (Online): 2337-3792. Semarang
- Hendra Sutrisno Marbun.2022. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259.Sumatera Utara
- Ifah Lathifah , Ardhy Febri Kurniawati. 2021. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. Journal Of Marketing And Commerce VOL 6 NO. 1 DESEMBER 2021, 30-39 ISSN : 2337- 523X. Surakarta.
- Ika Fuzi Anggrainy , Nurdasila Darsono , T. Roli Ilhamsyah Putra.2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1 ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Aceh
- Indra H. Rintjap William A. Areros Sofia A.P. Sambu. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. Productivity, Vol. 2 No. 7, 2021 e-ISSN. 2723-0112.
- Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiarta, I Gede Aryana Mahayasa. 2020 . Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 1 (No. 1): Hal 1-13, Denpasar.
- Landi Aripto, Sudirman, Hendra. 2019. Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Sungai Penuh. STIE Sakti Alam Kerinci Kolektivita Vol 2 (1) Juli 2019. Jambi.

- Maludin Panjaitan. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa, Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2 (Juli - Desember 2022).
- Mei Ie, Henny , Emma Cecilia , Aileen Kristanti. 2021. Dampak Dukungan Organisasi Dan Kreativitas karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Manajemen dan akuntansi. Serina III UNTAR. Jakarta
- Priansa, D.J. 2019 . Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Priansa, D.J. 2022. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Cetakan Ke-1. Bandung: Penerbit CV. Pustaka Setia
- Raja Saul Marto Hendry.2018. Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol. 6 No. 1 2615-1855 (E-ISSN) 2303-2863 (P-ISSN). Sumatera Utara
- Rindi Andika. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 11 No. 2 Desember 2019 ISSN : 2088-3145. Sumatera Utara.
- Santoso, Singgih. 2019. Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 17.0 for Windows. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, Tukijan. 2019. Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019, Semarang.
- Yusrita , Widya Sundari. 2019. Pengaruh Kreativitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.2, Sumatera Utara
- Yuni Siswanti, Fintya Anggri Anjasasi. 2022. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee's Organizational Member Performance (Eomp) Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dan Persepsi dukungan organisasi, Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol.8 No.2 : 169-183, Oktober 2022, ISSN. 2085-7721, Yogyakarta.
- Yohan Dwi Putra , A. Sobandi. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (The Development Of Human Resources As A Factor Affecting Work Productivity). Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 1, Januari 2019, Hal.127-133 Availabel online at: <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanperdoi:10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Zuleha Gultom, Wan Dian Safina. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Movere Journal Vol 3 No. 2 Juli 2021 Hal 202 - 211 ISSN 2656-2790. Sumatera Utara