

PENGARUH KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH ANAK PRESTASI KOTA SURABAYA

Asmadun¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: asmadun.23477@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of creativity on employee performance at the Achievement House under the Social Service Department of Surabaya City. It is deemed necessary to enhance creativity to improve performance, which impacts the quality of services provided. Therefore, this study is conducted to analyze the effect of the independent variable (Creativity) on the dependent variable (Performance). The research method used is quantitative, with a saturated sample of 40 respondents from the employees of the Achievement House. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using simple linear regression. To test the hypothesis, the researcher utilized SPSS. The results indicate that the significance value is less than 0.05. Therefore, the null hypothesis (H₀) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. This indicates that the higher the level of employee creativity, the higher the performance demonstrated. Conversely, if employee creativity is low, their performance tends to be low as well.

Keywords: *Achievement House; Creativity; Performance; Social Service Department of Surabaya City*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek fundamental dalam meningkatkan daya saing suatu negara di era globalisasi. Namun berdasarkan laporan *The Human Capital in the Time of Covid-19*, skor *Human Capital Index* (HCI) Indonesia pada tahun 2020 hanya sebesar 0,54 dan menempati peringkat ke-87 dari 174 negara, masih tertinggal dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya (World Bank, 2020). Hal ini sejalan dengan laporan *Human Development Index* (HDI) oleh UNDP, yang menempatkan Indonesia di posisi ke-111 dari 189 negara, mencerminkan belum optimalnya pencapaian dalam aspek kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan (UNDP, 2020). Salah satu aspek penting dalam memperkuat kualitas SDM adalah kreativitas, yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja. Sayangnya, skor kreativitas Indonesia menurut *Global Creativity Index* (GCI) tahun 2015 hanya sebesar 0,202 dan berada di peringkat ke-115 dari 139 negara (Florida, Mellander, & King, 2015). Kondisi ini menunjukkan lemahnya ekosistem yang mendukung inovasi, termasuk di sektor pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk melihat sejauh mana kreativitas pegawai dapat memengaruhi peningkatan kinerja, khususnya dalam konteks lembaga pelayanan sosial seperti Rumah Anak Prestasi di Surabaya.

Tinjauan pustaka menyebutkan bahwa kreativitas dipahami sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide baru, orisinal, dan tepat guna, serta berkaitan dengan proses berpikir divergen dan konvergen. Kreativitas juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi (Martini, 2024). Dimensi kreativitas menurut Amabile

(1997) mencakup keterampilan domain, keterampilan kreativitas, dan motivasi intrinsik. Sementara itu, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama (Gunawan et al. , 2020). Hubungan antara kreativitas dan kinerja telah diteliti dalam berbagai konteks, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, meskipun beberapa studi juga menunjukkan hasil yang beragam tergantung konteks dan unit analisis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, serta menerapkan metode regresi linier sederhana untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (kreativitas) dan variabel terikat (kinerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan instruktur di Rumah Anak Prestasi yang telah bekerja minimal enam bulan, dan karena populasi kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yakni seluruh populasi sebanyak 40 orang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring, dan data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kreativitas yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, khususnya dalam memberikan layanan kepada anak-anak disabilitas di RAP. Temuan ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya kontribusi kreativitas dalam mendorong kinerja organisasi, terutama dalam sektor publik dan sosial.

Kesimpulan dari studi ini mempertegas urgensi pengembangan kreativitas sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen RAP untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan keterampilan berpikir kreatif, dan membangun sistem motivasi yang seimbang antara faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru yang orisinal, berguna, dan relevan dengan konteks tertentu. Amabile (1997) menjelaskan bahwa kreativitas adalah proses menghasilkan ide-ide baru dan tepat guna yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Proses ini tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam berpikir divergen dan konvergen, tetapi juga melibatkan interaksi antara pengetahuan domain, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi intrinsik. Dalam konteks organisasi, kreativitas sangat penting karena dapat meningkatkan efisiensi, mendorong inovasi, serta memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Gielnik et al. (2012) menambahkan bahwa kreativitas merupakan siklus berulang antara pemikiran eksploratif dan evaluatif, yang memungkinkan pegawai memecahkan masalah dengan pendekatan yang inovatif.

Faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas tidak hanya berasal dari karakteristik individu seperti keahlian dan motivasi, tetapi juga dari lingkungan sosial dan organisasi. Carmeli et al. (2010) membagi faktor tersebut ke dalam tiga aspek utama: kepemimpinan, lingkungan kerja, dan self-leadership. Lingkungan yang mendukung ide-ide baru dan memberikan ruang bagi

eksperimen sangat berperan dalam mengembangkan potensi kreatif pegawai. Selain itu, Tian et al. (2021) menekankan bahwa kreativitas dapat tumbuh jika pegawai merasa aman secara psikologis dan memperoleh kepercayaan dari organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kreativitas pegawai harus bersifat menyeluruh, mencakup aspek personal, struktural, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan kedisiplinan kerja pegawai dalam menjalankan fungsinya. Kinerja juga menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi, terutama di sektor publik yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat. Simamora (2004) menggarisbawahi bahwa kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja tidak hanya berdasarkan hasil akhir, tetapi juga pada proses pelaksanaan tugas dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Beberapa faktor memengaruhi tingkat kinerja pegawai, baik dari sisi individu maupun organisasi. Srimulyo (2010) membagi faktor tersebut ke dalam tiga kelompok, yaitu variabel individu (kemampuan dan keterampilan), variabel organisasi (struktur, sumber daya, kepemimpinan), serta variabel psikologis (motivasi dan persepsi). Selain itu, Afandi (2018) menambahkan bahwa budaya kerja, fasilitas pendukung, serta kejelasan peran dan tugas juga berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Dalam penelitian ini, dimensi kinerja yang digunakan mengacu pada Gunawan et al. (2020), yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama. Dimensi-dimensi ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana pegawai mampu menjalankan perannya secara optimal di lingkungan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu kreativitas, terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif dengan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik (Creswell, 2012). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai dan instruktur di Rumah Anak Prestasi milik Dinas Sosial Kota Surabaya yang telah bekerja minimal enam bulan. Karena jumlah populasinya relatif kecil, teknik sampel jenuh digunakan, yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 40 orang dijadikan sebagai responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring yang dirancang berdasarkan indikator dari variabel penelitian, seperti keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi untuk variabel kreativitas, serta kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan kerja sama untuk variabel kinerja pegawai.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkatan untuk menangkap persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS, dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kreativitas terhadap kinerja. Selain itu, dilakukan pula uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model analisis. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel dalam konteks kinerja pegawai di institusi pelayanan sosial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan instruktur di Rumah Anak Prestasi (RAP) Dinas Sosial Kota Surabaya, yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan distribusi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (67,5%), sementara laki-laki berjumlah 32,5%. Berdasarkan jabatan, responden terdiri atas instruktur keterampilan, tenaga layanan kesehatan, dan pegawai administrasi. Karakteristik ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di RAP cukup beragam, baik dari segi fungsi kerja maupun latar belakang, sehingga dapat merepresentasikan keseluruhan persepsi terhadap variabel yang diteliti, yakni kreativitas dan kinerja pegawai.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	67,5%
	Perempuan	13	32,5%
Jabatan	Admin	8	20%
	Instruktur	10	25%
	Petugas Keamanan	14	35%
	Petugas Kebersihan	8	20%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Uji Validitas

Untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 40 dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,312. Jadi, item pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,312.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r -tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Kreativitas dan

Kinerja masing-masing sebesar 0,746 dan 0,888, maka nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan semua variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak yaitu pengujian *one sample* Kolmogorov-Smirnov. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Uji Normalitas

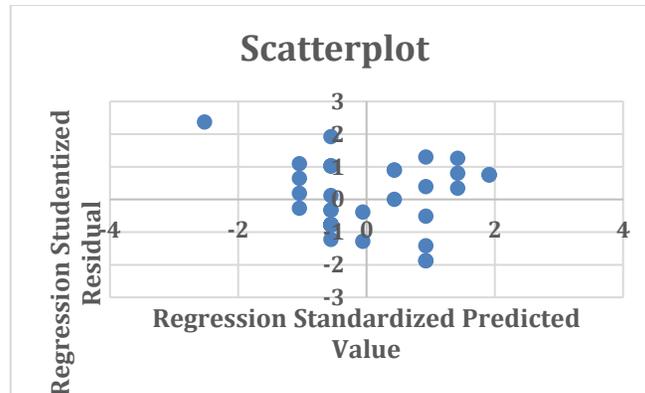
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,000000
	<i>Std. Deviation</i>	222,721,558
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	0,155
	<i>Positive</i>	0,155
	<i>Negative</i>	-0,114
<i>Test Statistic</i>		0,155
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,016 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Output SPSS 26, data diolah tahun 2025

Berdasarkan uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 2 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov smirnov* yang dibawah tingkat kepercayaan 5% (0,05) yaitu sebesar 0,016, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal.

Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Grafik Scatterplot

Sumber: Output SPSS 26, data diolah 2025.

Hasil gambar yang diperoleh terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka di indikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, selain menggunakan scatterplot, maka digunakanlah uji *glejser*. Uji *glejser* mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Analisis yang dapat dilakukan yaitu dengan melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ($p < 0.05$) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* diketahui bahwa probabilitas untuk variabel kreativitas tingkat signifikansinya (*sig*) diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) yaitu sebesar 0,743. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi pada model regresi linier sederhana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,504. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kreativitas (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 50,4% sedangkan 49,6% Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti diantaranya Pola Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis ini sering juga disebut dengan uji t, di mana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai t hitung lebih besar > dari t tabel maka ada pengaruh Kreativitas (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari < t tabel maka tidak ada pengaruh Kreativitas (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan output yang diperoleh dari SPSS, diketahui nilai t hitung sebesar 6,369 dengan signifikansi < 0,000. Karena nilai α yang digunakan sebesar 0,05, maka nilai $\alpha/2 = 0,025$. Derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus $n - 2$, yaitu $41 - 2 = 39$. Dengan $\alpha/2 = 0,025$ dan $df = 39$, maka nilai t tabel sebesar 2,024. Karena nilai t hitung sebesar 6,369 lebih besar dari 2,024, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh Kreativitas (X) terhadap Kinerja (Y)”.

Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,135 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kreativitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,135 satuan. Nilai konstanta sebesar 15,027 menunjukkan bahwa ketika kreativitas bernilai nol, maka kinerja pegawai diprediksi berada pada angka 15,027. Adapun nilai koefisien beta standar sebesar 0,719 mengindikasikan bahwa kreativitas memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Nilai signifikansi dari hasil analisis berada di bawah 0,05, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Rumah Anak Prestasi Dinas Sosial Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana, nilai t hitung sebesar 6,369 lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kreativitas terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi sosial yang menuntut adaptasi, inovasi, dan respons terhadap kebutuhan spesifik masyarakat. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dani dan Mujanah (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan kreativitas pegawai berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja mereka. Begitu pula temuan dari Safitri dan Amang (2024) menyebutkan bahwa kreativitas mendorong tenaga pendidik untuk menciptakan suasana kerja yang lebih menarik dan produktif. Dalam konteks Rumah Anak Prestasi, kreativitas menjadi modal utama dalam merancang metode pelatihan dan pembelajaran yang adaptif terhadap kebutuhan anak-anak penyandang disabilitas, serta dalam membangun interaksi yang efektif dengan peserta maupun orang tua.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kreativitas di kalangan pegawai bukan hanya menjadi pelengkap kompetensi teknis, tetapi merupakan elemen strategis dalam memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang kreatif akan lebih mudah menemukan solusi atas berbagai tantangan kerja, menciptakan inovasi pelayanan, serta mendorong peningkatan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan kreativitas, melalui pelatihan, pemberian otonomi, dan sistem penghargaan yang mendukung lahirnya gagasan-gagasan baru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 26, penelitian ini menyimpulkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Anak Prestasi Dinas Sosial Kota Surabaya. Pegawai yang mampu berpikir inovatif, menyelesaikan masalah secara kreatif, serta beradaptasi dengan cepat terhadap situasi baru, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kreativitas tidak hanya berperan dalam meningkatkan

produktivitas individu, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang dinamis, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Sebagai implikasi, organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang dapat menumbuhkan kreativitas pegawai secara berkelanjutan. Masyarakat juga diharapkan berpartisipasi aktif dalam menciptakan ekosistem sosial yang mendukung peran layanan sosial berbasis kreativitas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup diperluas ke unit layanan publik lain, serta melibatkan variabel-variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai akan menjadi lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, A. D., Ramadhani, R., & Fadillah, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45–54.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amabile, T. M. (1997). *Creativity in context*. Westview Press.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2010). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 49(1), 65–91. <https://doi.org/10.1002/hrm.20370>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Education.
- Dani, A., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh kreativitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 147–157.
- Florida, R., Mellander, C., & King, K. M. (2015). *The global creativity index 2015*. Martin Prosperity Institute.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gielnik, M. M., Frese, M., Graf, J. M., & Kampschulte, A. (2012). Creativity in the opportunity identification process and the moderating effect of diversity of information. *Journal of Business Venturing*, 27(5), 559–576. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2011.10.001>
- Gunawan, I., Prasetyo, T., & Cahyani, H. (2020). Pengukuran kinerja pegawai berdasarkan pendekatan Balanced Scorecard di sektor publik. *Jurnal Administratie Publica*, 8(1), 44–55.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315129463>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Martini, I. (2024). Kreativitas sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 12(1), 33–42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safitri, N., & Amang, W. (2024). Pengaruh kreativitas terhadap kinerja tenaga pendidik di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 6(1), 77–85.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Srimulyo, A. (2010). *Manajemen kinerja*. UPP STIM YKPN.
- Tian, Q., Li, Y., & Liu, Y. (2021). Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance. *Journal of Business Research*, 134, 683–693. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.050>
- United Nations Development Programme. (2020). *Human development report 2020: The next frontier—Human development and the Anthropocene*. UNDP.
- World Bank Group. (2020). *The human capital index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19*. World Bank Group.