

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**Dony Firmansyah  
Sri Wahyulina  
Santi Nururly**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail: skripsidonyfirmansyah@gmail.com

DOI:diisi pengelola

**ABSTRAK**

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kreativitas dan disiplin kerja. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kreativitas terhadap produktivitas karyawan dan juga untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Zuna Group Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi asosiatif yang dimana penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang dalam penelitian ini variabel X1 merupakan Kreativitas, variabel X2 merupakan disiplin kerja dan variabel Y yaitu produktivitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi asosiatif dan teknik yang digunakan pada pengambilan sampel yakni teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Selanjutnya data peneliti diperoleh dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Zuna Group Indonesia. Kreativitas memiliki nilai yang baik, disiplin kerja dan produktivitas juga memiliki nilai yang sangat baik.

**Kata Kunci : Kreativitas, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan**

**ABSTRACT**

*Employee productivity is influenced by several factors, including creativity and work discipline. This research is intended to determine the relationship between creativity and employee productivity and also to determine the relationship between work discipline and employee productivity at PT. Zuna Group Indonesia. This research is quantitative research using associative methodology where this associative research aims to determine the relationship between variables, in this research variable X1 is Creativity, variable X2 is work discipline and variable Y is employee productivity. This research is quantitative research using associative methodology and the technique used in sampling is the census technique with a sample size of 34 respondents. Furthermore, the researcher's data was obtained using a questionnaire and analyzed using the SPSS 25 application. The results of this research show that creativity and work discipline each have a positive effect on employee productivity at PT. Zuna Group Indonesia. Creativity has good value, work discipline and productivity also have very good value.*

**Keywords: Creativity, Work Discipline, Employee Productivity**



## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Saat ini sedang berlangsung perkembangan ilmu pengetahuan yang mendorong pembangunan dan harapan masa depan lebih baik serta memberikan ragam bentuk tantangan. Secara perlahan menciptakan persaingan terutama di dunia global. Oleh sebab itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing baik dalam lingkup nasional maupun internasional.

Di dalam diri setiap manusia terdapat suatu kapasitas yang sudah pasti dimiliki masing-masing individu kualitas ini tidak hanya soal kecakapan dan kelengkapan fisik, namun juga berasal dalam diri manusia yang bentuknya tidak nampak. Hal ini biasanya ada ide atau gagasan, potensi pengetahuan kerja, dan tenaga yang berada di dalam diri setiap manusia. Sifatnya berbeda dibandingkan dengan barang modal, benda, atau peralatan yang memiliki batasan untuk bisa menua, atau rusak sehingga tidak bisa digunakan lagi.

Suatu usaha yang dijalankan dengan menggunakan teknologi modern sekalipun, tidak dapat berhasil menghasilkan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktivitas di dalamnya. Keterkaitan sumber daya sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga terkadang muncul permasalahan alam lingkungan kerja. Salah satunya permasalahan tersebut mengenai produktivitas.

Menurut Busro (2018) produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non-material, baik yang dapat dinilai

maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Kartini, 2020).

Dalam dunia bisnis, setiap perusahaan dituntut untuk mencapai angka produktivitas yang tinggi agar perusahaan mampu berkembang. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas yang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Suatu perusahaan harapannya akan mengalami perubahan yang mengarah kepada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan produktivitas para karyawan. Adanya kegiatan tersebut diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*).

Bila produktivitas karyawan tinggi maka kualitas yang dimiliki karyawan akan baik tentunya. Jika diartikan bahwa produktivitas karyawan memiliki peranan dalam menghasilkan hasil kerja yang maksimal yang tentunya harus didukung dengan faktor-faktor lain. Karyawan yang produktif ditandai oleh kemampuannya dalam menghasilkan produk, berpikir, bertindak kreatif dan diimplementasikan secara nyata dalam serangkaian tugas dan fungsinya untuk menghantarkan dan mencetak kualitas kerja yang baik dan

mampu membuat sebuah organisasi atau perusahaan memenangkan persaingan secara global.

Menurut Busro (2018), produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, kreativitas, etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Busro, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kreativitas dan disiplin kerja.

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal perbuatannya (Munandar, 2004). Menurut Yansahrita *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa kreativitas adalah sebuah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya. Kreativitas dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya bukan hanya perangkuman.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Menurut Ajabar (2020) disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi yang menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan

organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zuliawati (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kreativitas dan produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2020) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh antara kreativitas dan produktivitas. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin & Soehardi (2019) yang menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penyebab dari perbedaan hasil penelitian tersebut adalah karena perbedaan lokasi penelitian, jumlah sampel yang berbeda, dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi berbeda dari setiap objek penelitian.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Santoni & Suana (2018) diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Fransisca (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penyebab dari perbedaan hasil penelitian tersebut adalah karena perbedaan lokasi penelitian, jumlah sampel yang berbeda, dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi berbeda dari setiap objek penelitian.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kreativitas dan disiplin kerja

terhadap produktivitas karyawan di PT. Zuna Group Indonesia. PT. Zuna Group Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi dan penjualan mutiara olahan yang berupa kalung, gelang, sabuk dan lainnya yang berdiri sejak tahun 2021 yang hingga saat ini telah memiliki sebanyak 34 orang karyawan. Dalam sebuah perusahaan tentunya ada saja kendala ataupun masalah yang dimiliki. Setelah melakukan observasi pra-penelitian, peneliti menemukan ada beberapa kendala yang diindikasikan berpengaruh pada produktivitas karyawan yang diantaranya yakni kreativitas dan disiplin kerja.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus menerus mendorong mereka untuk bekerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan oleh manajemen perusahaan untuk mendongkrak produktivitas mereka. Menuntut karyawan bekerja keras bukan solusi yang baik dan bahkan bisa menjadi bumerang bagi perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan biasanya dikaitkan dengan kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan oleh karyawan pada jam kerja perusahaan

### Tabel 1. Jumlah Produksi dan Produk Terjual

Sumber : PT. Zuna Group Indonesia

Dari data diatas dapat dilihat kapasitas produksi dari PT. Zuna Group Indonesia memiliki kapasitas yang berkisar dari 311-459 barang setiap bulannya dan mampu menjual berkisar 284-409 barang setiap bulannya. Berdasarkan data tersebut terlihat juga bahwa pencapaian target penjualan produk yang tinggi terjadi pada bulan Mei dengan persentase terjual yaitu 87,80% sedangkan pencapaian target penjualan

produk terendah terjadi pada bulan Desember dengan persentase terjual 55,21%. Selain itu, dapat dilihat persentase produk terjual semakin menurun tiap bulannya. ini berarti bahwa produktivitas karyawan tiap bulannya semakin menurun. Dari data diatas juga dapat dilihat bahwa jumlah produksi terbanyak terjadi pada bulan juni 2022 sebanyak 459 barang dan jumlah produk yang terjual terbanyak juga terjadi pada bulan juni 2022 sebanyak 409 barang.

Hasil pengamatan menunjukkan pada PT. Zuna Group Indonesia memproduksi perhiasan dengan memanfaatkan mutiara yang biasanya tidak digunakan dalam membuat perhiasan yakni mutiara yang bentuknya tidak beraturan. Namun, mereka dapat mengolah mutiara gagal tersebut menjadi lebih cantik sehingga memiliki harga jual yang tidak kalah dengan mutiara yang bentuknya sempurna dengan bentuk bundar. Ada juga produk yang dihasilkan oleh PT. Zuna Group Indonesia ini berupa sabuk yang tentunya berbahan mutiara yang dimana sabuk pada umumnya itu berbahan dasar kulit. Hal-hal tersebut tentunya dibuat harus dengan daya kreativitas baik dari karyawan dan juga pimpinan perusahaan dengan menggabungkan bagaimana bentuk produk yang diminati oleh konsumen.

Kreativitas karyawan itu penting dalam menjawab kondisi yang ada di

NO	BULAN	PERSEDIAAN PRODUK	JUMLAH PRODUKSI	JUMLAH PRODUK TERJUAL	PERSENTASE TERJUAL
1	Mei-22	41	418	403	87,80%
2	Jun-22	56	459	409	79,42%
3	Jul-22	106	448	408	73,65%
4	Agg-22	126	311	291	66,59%
5	Sep-22	161	319	284	59,17%
6	Okt-22	196	348	313	57,54%
7	Nov-22	231	377	342	56,25%
8	Des-22	266	406	371	55,21%

masyarakat, jika karyawan tersebut tidak kreatif maka perusahaan itu akan sulit berkembang. Seperti halnya pada saat pandemi, karyawan dan perusahaan dituntut untuk menciptakan sebuah ide barang baru yang dibutuhkan oleh



konsumen pada saat itu. Kreativitas karyawan juga dalam perusahaan ini sangat penting karena perusahaan ini bergerak pada bidang produksi perhiasan berbahan mutiara yang tentunya akan sangat menarik jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu perusahaan menjadi lebih efisien dan responsif akan tetapi juga membantu perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan.

Fenomena disiplin kerja pada karyawan PT. Zuna Group Indonesia yang dijumpai bahwa masih adanya beberapa karyawan datang terlambat masuk kerja bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal ini dibuktikan dari Tabel 1.2 Absensi PT. Zuna Grup Indonesia berikut.

**Tabel 1. Absensi PT. Zuna Group Indonesia**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit		Izin		Alfa		Terlambat	
			Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Mei-22	34	22	2	0,27	4	0,53		0	27	3,61
Jun-22	34	24	1	0,12	3	0,37		0	35	4,29
Jul-22	34	24	4	0,49	1	0,12		0	37	4,53
Agus-22	34	25	8	0,94	7	0,82	1	0,12	43	5,06
Sep-22	34	26	6	0,68	2	0,23	2	0,23	41	4,64
Okt-22	34	25	2	0,24	2	0,24		0	42	4,94
Nov-22	34	26	3	0,34	3	0,34		0	45	5,09
Des-22	34	27	1	0,11	6	0,65		0	44	4,79

Sumber : PT. Zuna Group Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat tiap bulannya lebih mendominasi daripada karyawan yang sakit, izin dan alfa selama kurun waktu 8 bulan di tahun 2022. Terdapat juga karyawan terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi pada pukul 07.30 WITA yang dimana apel pagi tersebut dilaksanakan dengan membaca surah Al-Waqiah setiap pagi sebagai pengganti apel pagi pada jam masuk kantor sebelum bekerja yang dilanjutkan dengan pemberian pengarahan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu, adanya karyawan yang masih teledor terkait jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga kontribusi karyawan yang terlambat, izin,

dan juga tidak masuk bekerja karena berbagai macam alasan dapat menjadi salah satu penyebab produktivitas perusahaan berkurang.

Pada hasil pengamatan di lapangan juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi dikarenakan karyawan terlambat masuk kerja. Pada saat apel pagi tersebut pimpinan perusahaan memberikan pengarahan kepada karyawan dan juga pemberian informasi penting yang diharapkan dapat menunjang naiknya angka produktivitas sekaligus pendekatan atasan kepada karyawan perusahaan. Dari sekian banyak alasan keterlambatan yang diutarakan oleh karyawan, sebagian besar mengatakan bahwa pekerjaan rumah yang belum mereka dapat selesaikan di pagi hari yang membuat mereka menjadi terlambat untuk masuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kreativitas dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Untuk lebih jelasnya penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Zuna Group Indonesia”**.

### Perumusan Masalah

1. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Zuna Group Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Zuna Group Indonesia?

### KAJIAN PUSTAKA

#### Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan ouput dan input yang

optimal (Simamora, 2004). Menurut J.Ravianto (1985) produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan perusahaan per satuan waktu. Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

### **Kreativitas**

Kreativitas adalah proses merasakan dan mengamati adanya masalah, membuat dugaan tentang kekurangan (masalah) ini, menilai dan menguji dugaan atau hipotesis, kemudian mengubah dan mengujinya lagi, dan akhirnya menyampaikan hasil-hasilnya (Torrance, 1977). Menurut Munandar (2004) kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal perbuatannya. Romli (2022) menyatakan bahwa kreativitas dapat didefinisikan menjadi suatu kemampuan seseorang dalam menghasilkan sebuah atau beberapa produk yang memiliki keunikan tersendiri.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Menurut Afandi (2016) disiplin kerja merupakan suatu tata tertib yang dibuat oleh perusahaan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan

rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. Rahmati *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Zuna Group Indonesia yang beralamat di Jl. P.Diponegoro No.38, Khusus Kota Selong, Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat, 83618.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang terdapat di PT Zuna Group Indonesia berjumlah 34 orang karyawan.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019). Oleh karena itu sampel harus betul-betul

representatif atau mewakili secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2019) jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dari jumlah populasi 34 orang karyawan yang bekerja di PT. Zuna Group Indonesia.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berupa kumpulan angka-angka dalam penelitian yang berasal dari skor jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden. Selanjutnya skor tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk kemudian dianalisis datanya.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer sendiri merupakan data yang diperoleh dari jawaban wawancara dan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Zuna Group Indonesia. Sedangkan untuk data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur, catatan maupun data dari PT Zuna Group Indonesia.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data sebagai berikut:

- Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, tanya jawab langsung kepada pimpinan PT Zuna Group Indonesia yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan PT Zuna Group Indonesia.

### Prosedur Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menguji keabsahan instrumen penelitian sehingga dapat digunakan untuk alat menggali data pada saat melakkan penelitian (Sugiyono, 2019).

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Variabel/Indikator	r hitung	Keterangan
Kreativitas (X1)	Mampu bekerja lebih cepat	0,583	Valid
	Lancar dalam melakukan pekerjaan	0,622	Valid
	Mencari banyak alternatif atau arah yang berbeda-beda	0,468	Valid
	Mampu mengubah arah berpikir secara spontan	0,345	Valid
	Mampu melahirkan ungkapan yang baru dan unik	0,662	Valid
	Memilih cara berpikir lain daripada yang lain	0,686	Valid
	Mampu memperkaya dan mengembangkan suatu gagasan atau produk	0,642	Valid
	Menambah atau merinci detail-detail dari suatu objek sehingga menjadi lebih menarik	0,431	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Datang tepat waktu dalam bekerja	0,721	Valid
	Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	0,410	Valid
	Bekerja sesuai dengan aturan perusahaan	0,845	Valid
	Taat terhadap atasan	0,787	Valid
	Mematuhi peraturan perusahaan	0,610	Valid
	Mematuhi prosedur perusahaan	0,503	Valid
	Berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan	0,461	Valid
	Merawat peralatan perusahaan dengan baik	0,612	Valid
	Bertindak sopan terhadap atasan	0,572	Valid
Bertindak sopan terhadap sesama rekan kerja	0,503	Valid	
Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil Kerja Menjadi Prioritas Utama	0,646	Valid
	Mengerjakan Pekerjaan dengan teliti dan memperhatikan secara detail	0,515	Valid
	Pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	0,594	Valid
	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,594	Valid
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja	0,733	Valid
	Tidak memperlambat pekerjaan	0,613	Valid

Tabel 3. Menjabarkan nilai uji validitas yang memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,3388 yang telah diujikan kepada 34 responden, artinya variabel kreativitas, disiplin kerja dan produktivitas karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan hasil kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian itu reliabel atau tidak.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alfa Crobach	Jumlah Item
Kreativitas (X1)	0,677	8
Disiplin Kerja (X2)	0,773	10
Produktivitas karyawan (Y)	0,662	6

Tabel 4. Diatas hasil uji reliabilitas variabel dengan nilai *Alfa Crobach* memiliki nilai lebih dari 0,6 sehingga ketiga variabel dapat dikatakan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden, diperoleh data lengkap mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	%
Laki-laki	18	52,94
Perempuan	16	47,06
Total	34	100

Berdasarkan informasi pada tabel 5. Terlihat bahwa terdapat 18 responden laki-laki atau 52,94% dan 16 responden perempuan dengan persentase 47,06% dari jumlah seluruh responden. Oleh karena itu, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan Sarjana yaitu terdiri dari 14 orang (41,18%) sedangkan SMA Sederajat 19 orang (55,88%), dan yang terendah yakni diploma hanya 1 orang atau 2,94%.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,987	2,546		-,780	,441
	Keativitas (X1)	,232	,070	,325	3,319	,002
	Disiplin Kerja (X2)	,470	,069	,667	6,814	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -1,987 + 0,232X_1 + 0,470X_2 + e$$

Pada persamaan diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel kreativitas (X1). Persamaan regresi linear diatas digunakan untuk memprediksi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan.

- Nilai  $\alpha = -1,987$  merupakan nilai konstanta apabila variabel bebas dianggap nol, maka nilai produktivitas karyawan pada PT. Zuna Group Indonesia dianggap bernilai konstan.
- Koefisien regresi variabel kreativitas (X1) menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kreativitas sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan produktivitas karyawan

KETERANGAN	JUMLAH	%
SMA Sederajat	19	55,88
Diploma	1	2,94
Sarjana	14	41,18
TOTAL	34	100

sebesar 0,232.

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka terjadi

peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,470.

## Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	sig
Kreativitas	3,319	.002
Disiplin Kerja	6,814	.000

- hasil uji t dapat diketahui variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan dengan melihat variabel kreativitas menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni  $3,319 > 2,040$ , atau  $\text{sig} < \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ), artinya variabel kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Zuna Group Indonesia yang berarti hipotesis diterima.
- variabel disiplin kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,814 > 2,040$ ) atau  $\text{sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Zuna Group Indonesia dan dengan demikian hipotesis diterima.

### **Pengaruh kreativitas terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kreativitas terhadap produktivitas karyawan di PT. Zuna Group Indonesia yang dimana pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil analisis hasil uji t yang diperoleh kreativitas memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni  $3,319 > 2,040$  dan kreativitas karyawan menghasilkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,002, angka ini lebih kecil dari 0,05 berarti variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan hasil yang diperoleh berdasarkan uji t, disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni  $6,814 > 2,040$  dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig.t} = 0,002 < 0,05$ ).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kreativitas terhadap produktivitas karyawan PT. Zuna Group Indonesia.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Zuna Group Indonesia

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aziz, F. A. (2022). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Atas Sekecamatan Talo Kabupaten Seluma. *GHAITSA: Islamic Education Jurnal*, 1(1), 1-8.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).



- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15-25.
- Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Bogor: Guepedia.
- Munandar, U. (2004). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A, Wahab Hasbullah.
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga SIUP.
- Romli, N. A. (2022). *Kewirausahaan Kreatif: Cara Menuangkan Ide Kreatif Menjadi Produk dan Memasarkannya*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Saharuddin, & Soehardi. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 1-9.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKU JAVA Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28-50.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379-5406.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed)*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Torrance, E. P. (1977). *Creativity in the Classroom: What Research Says to the Teacher*. Washington DC: National Education Association.
- Yansahrita, et al. (2023). *Konsep dan Teori Manajemen & Strategi Digital Marketing*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Zulawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *At-Tarbawi*, 1(1), 23-38.