

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KETENAGALISTRIKAN PADA PT. PJB UBJOM PLTU INDRAMAYU

Siti Trisnawati¹, Uus MD Fadli², Enjang Suherman³.

E-mail : Mn16.sititrisnawati@mhs.ubpkarawang.ac.id Uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan perlu adanya faktor-faktor yang mendorong produktivitas tersebut diantaranya disiplin kerja dan kreativitas kerja. Jika disiplin dan kreativitasnya tinggi maka produktivitas dalam perusahaan akan semakin meningkat. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh korelasi, parsial dan simultan dari disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, teknik yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 180 responden. selanjutnya data peneliti diperoleh dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Kemudian dianalisis dengan menggunakan *person product moment*, analisis korelasi, analisis koefisien determinan, dan *path analysis* dengan pengolahan data program SPSS 16.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kreativitas kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ketenagalistrikan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu. Disiplin kerja dan kreativitas kerja memiliki nilai yang tinggi, akan tetapi produktivitas kerja memiliki nilai yang cukup tinggi.

Kata Kunci : Disiplin kerja, kreativitas kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan bisnis semakin ketat dan sebuah perusahaan sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang produksi maupun jasa sangat membutuhkan sumber daya manusia bagi kegiatan operasinya. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam setiap bidangnya guna tercapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. PLN merupakan salah satu Perusahaan Milik Negara yang memberikan pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu-satunya di Indonesia. PT. PLN memiliki anak perusahaan salah

satunya yang terletak didaerah indramayu yaitu PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) yang merupakan pembangkitan yang memasok listrik di sistem Jawa Madura dan Bali (sistem jamali). Awal mula PT. PJB hanya melaksanakan usaha kegiatan penyediaan tenaga listrik yang berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis dan bermutu tinggi, namun seiring dengan berkembangnya zaman dan tuntutan pasar kini PJB melaksanakan kegiatan pembangunan dan kegiatan pemasangan tenaga listrik, pemeliharaan dan pengoperasian peralatan ketenagalistrikan serta usaha yang kegiatannya memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki.

Untuk meningkatkan sebuah usaha ketenagalistrikan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah melalui peningkatan disiplin kerja dan kreativitas kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Produktivitas kerja menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan organisasi, karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi. Produktivitas kerja pada PT. PJB masih kurang maksimal, hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya teget dengan indikator *Organization Capital Readiness*. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan lagi disiplin kerjanya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal tersebut akan mendorong gairah dan semangat kerja yang baik. Disiplin kerja pada PT. PJB masih sangat rendah, karena sebagian karyawan masih ada yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, mulai dari ijin, sakit, cuti bahkan alfa. Rendahnya disiplin kerja akan mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas kerjanya.

Pengelolaan kreativitas kerja yang benar merupakan tantangan paling potensial yang dihadapi bisnis masa kini. Dengan perubahan yang begitu cepat, proses kreatif sangat penting untuk dapat mengikuti kecenderungan baru, pemikiran baruserta alat-alat baru. Tanpa mendayagunakan kreativitas organisasi akan tertinggal oleh pesaingnya. Sebab kreativitas merupakan investasi paling berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan. Kreativitas kerja pada PT. PJB memiliki tiga hambatan yaitu sarana yang terbatas, ketidakcocokan antara minat dan bakat, dan kesiapan mental. Adapun tujuan dari penelitian yaitu; (1) Menganalisis disiplin kerja; (2) Menganalisis

keaktifitas kerja; (3) Menganalisis produktifitas kerja; (4) Menganalisis korelasi disiplin kerja dengan keaktifitas kerja; (5) Menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja dan keaktifitas kerja terhadap produktifitas kerja; (6) Menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan keaktifitas kerja terhadap produktifitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen menurut Suwatno dan Doni (2011:4) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja menurut Susanto (2013:99) menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menuangkan idea tau gagasan melalui proses berfikir kreatif untuk menciptakan suatu yang menuntut keputusan, perhatian, kemauan, kerja keras dan ketekunan berdasarkan pengalaman, wawasan maupun hubungannya dengan orang lain dan lingkungan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2016:95) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu yang terletak di Jln. Raya Sukra Desa Sumur Adem Kecamatan Sukra Kabupaten Indramayu. Jawa Barat 41259. Dan penelitian ini dilakukan selama tiga bulan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari survey kelapangan melalui wawancara, observasi dan kuesioner langsung kepada karyawan yang ada di PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu. Data sekunder yang digunakan dari jurnal, buku, internet.

Teknik Penentuan Data

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu yang berjumlah 338 orang, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Penentuan jumlah sampel yaitu dengan rumus *Isaac* dan *Michael* untuk tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel 180 karyawan. Untuk menentukan sampel menggunakan *probability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Teknik rentang skala untuk uji deskriptif, sedangkan Teknik analisis jalur digunakan untuk uji verifikatif.

Hasil Pengujian Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menguji keabsahan instrument penelitian sehingga dapat digunakan untuk alat menggali data pada saat melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:131).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Jam kerja	0,698	Valid
	Kehadiran karyawan	0,836	Valid
	Kepatuhan	0,777	Valid
	Kelancaran	0,789	Valid
	Pekerjaannya	0,748	Valid
	Jabatannya	0,696	Valid
Kreativitas Kerja (X2)	Percaya diri	0,731	Valid
	Rasa ingin tahu	0,782	Valid
	Memberi semangat	0,634	Valid
	Pantang menyerah	0,618	Valid
	Persiapan	0,790	Valid
	Pengetahuan	0,766	Valid
	Keterampilan	0,752	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lanjutan

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Bersikap baik	0,847	Valid
	Inisiatif kerja	0,849	Valid
	Pencapaian tugas	0,875	Valid
	Melaksanakan program	0,871	Valid
	Mengevaluasi pekerjaan	0,874	Valid
	Pimpinan	0,800	Valid
	Antar rekan kerja	0,556	Valid
	Jumlah tenaga kerja	0,888	Valid
	Pemanfaatan tenaga kerja	0,891	Valid
	Kemampuan melihat potensi diri	0,893	Valid
	Kemampuan melihat potensi organisasi	0,883	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Tabel 1 diatas menjabarkan nilai uji validitas memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361 yang telah diujikan kepada 180 responden artinya variabel disiplin kerja, kreativitas kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid semua.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Didiplin Kerja (X1)	0,908	Reliabel
Kreativitas Kerja (X2)	0,893	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,956	Reliabel

Sumber : Hasil pengolaha data, 2020

Tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas variabel dengan nilai *crombach's alpha* memiliki nilai $> 0,05$ sehingga variabel disiplin kerja, kreativitas kerja dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel semua.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu data kuesioner normal atau tidak normal dengan menggunakan metode *kormogrov smirnov* yang dibantu oleh SPSS 16.00.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Disiplin_Kerja	Kreativitas_Kerja	Produktivitas_Kerja
N		180	180	180
Normal Parameters ^a	Mean	32.67	32.62	41.11
	Std. Deviation	6.245	6.484	10.371
Most Extreme Differences	Absolute	.067	.071	.068
	Positive	.044	.058	.042
	Negative	-.067	-.071	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.813	.868	.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.523	.438	.506

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

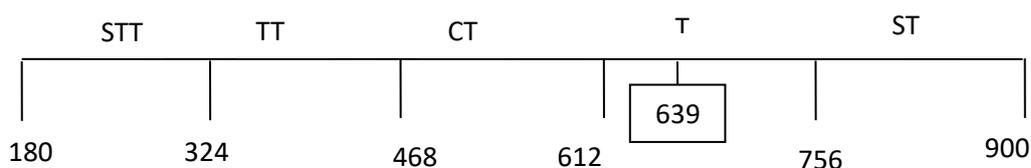
Tabel 3 diatas, diketahui bahwa semua variabel $> 0,05$ maka variabel disiplin kerja, kreativitas kerja dan produktivitas kerja dinyatakan berdistribusi normal.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Disiplin Kerja

Hasil analisis rentang skala yang dilakukan pada semua indikator variabel disiplin kerja kemudian dijumlahkan hasilnya untuk mendapatkan hasil rekapitulasi hasil skor yang diperoleh dari masing-masing indikator.

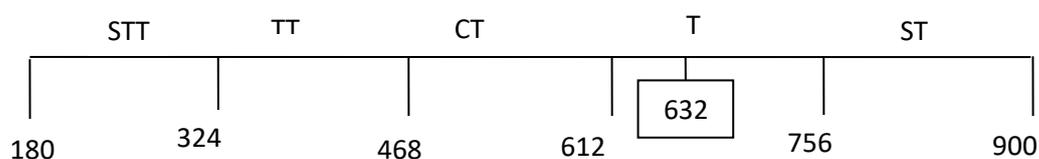


Gambar 1. Hasil Rekapitulasi Disiplin Kerja

Bedasarkan gambar 1 diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada *Bar Scale* antar 612-756 dengan modus tinggi.

b. Kreativitas Kerja

Rekapitulasi hasil dari rentang skala dengan indikator kreativitas kerja adalah sebagai berikut.

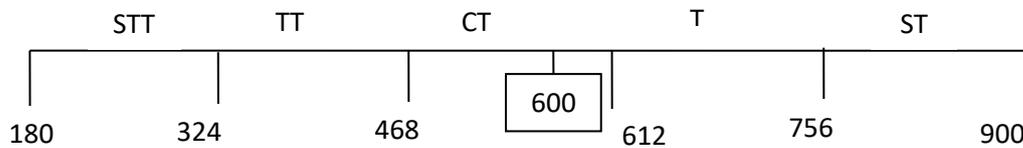


Gambar 2. Hasil Rekapitulasi Kreativitas Kerja

Berdasarkan gambar 2 diatas, bahwa kreativitas kerja berada pada *Bar Scale* antara 612-756 dengan modus tinggi.

c. Produktivitas Kerja

Rekapitulasi hasil dari rentang skala pada indikator produktivitas kerja sebagai berikut.



Gambar 3. Hasil Rekapitulasi Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar 3 diatas, bahwa produktivitas kerja berada pada *Bar Scale* antara 465-612 dengan modus cukup tinggi.

Analisis Verifikatif

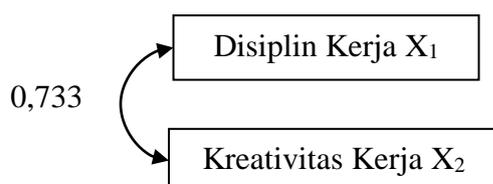
Hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kreativitas Kerja (X2)

Tabel 4 Hasil Korelasi Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja

		Disiplin_Kerja	Kreativitas_Kerja
Disiplin_Kerja	Pearson Correlations	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	180	180
Kreativitas_Kerja	Pearson Correlations	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	180	180

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil nilai korelasi dari disiplin kerja dan kreativitas kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kreativitas kerja dengan nilai 0,733 tingkat hubungan yang saling berhubungan dengan kuat.



Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) dan Kreativitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

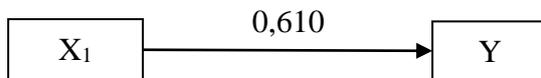
Tabel 5. Pengaruh Parsial X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.439	2.230		-6.026	.000
	Disiplin_Kerja	1.090	.094	.610	11.557	.000
	Kreativitas_Kerja	.565	.091	.327	6.189	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

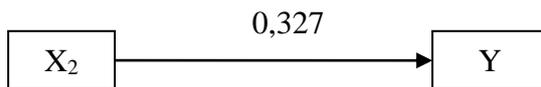
Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien jalur variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai 0,610 artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Pengaruh Parsial Kreativitas Kerja (X2) terhadap produktivitas Kerja (y)

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien jalur variabel kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai 0,327 artinya kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Kreativitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 6. Pengaruh Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.770	.769	5.395	1.307

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

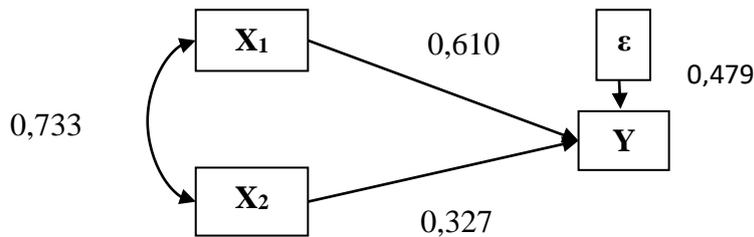
Berdasarkan tabel diatas bahwa pengaruh simultan disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,770 maka koefisien kesalahan jalur (error) sebagai berikut.

$$\rho\varepsilon = \sqrt{1 - r^2}$$

$$\rho\varepsilon = \sqrt{1 - 0,770}$$

$$= 0,479$$

Berdasarkan hasil pengujian *path analisis* akan dijelaskan dibawah ini.



Pengujian Hipotesis

Pengujian Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja

Tabel 7. Hubungan X1 dan X2

Struktur	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
pyx1	0,000	0,05	14,38	1,653	H ₀ diterima

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan hasil t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 178$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,653$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 14,38 > t_{tabel} = 1,653$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kreativitas kerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 8. Pengaruh Parsial X1 terhadap Y

Struktur	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
pyx1	0,000	0,05	11,557	1,653	H ₀ diterima

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} = 11,557 > t_{tabel} = 1,653$ maka H_0 ditolak. Jadi hipotesis disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 9. Pengaruh Parsial X2 terhadap Y

Struktur	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
pyx1	0,000	0,05	6,189	1,653	H ₀ diterima

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Tabel diatas bahwa nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} = 6,189 > t_{tabel} = 1,653$ maka H_0 ditolak. Jadi hipotesis kreativitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 10. Perhitungan Nilai F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17402.762	2	8701.381	298.966	.000 ^a
	Residual	5151.565	177	29.105		
	Total	22554.328	179			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan $f_{hitung} = 298,966 > f_{tabel} = 3,05$ maka H_0 ditolak. Jadi disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Dari pembahasan metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja pada karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu memiliki total skor 9 item pertanyaan dengan modus yang tinggi, artinya disiplin kerja dinilai baik akan tetapi harus ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.
2. Kreativitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayumemiliki total skor 9 item pertanyaan dengan modus yang tinggi, artinya kreativitas kerja dinilai baik akan tetapi harur ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.
3. Produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu memiliki 12 item pertanyaan dengan modus yang cukup tinggi, artinya produktivitas kerja pada karyawan dinilai cukup baik akan tetapi harus lebih ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Pembahasan Verifikatif

Adapun dari metode verifikatif dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Hubungan Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja

Hubungan disiplin kerja dengan kreativitas kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,733 dengan presentase 73,3% mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan satu arah karena

nilainya positif dan interval koefisiennya antara 0,80-1,00 berada pada tingkat kategori yang sangat kuat. Studi empiris yang dilakukan oleh Ahmad Yani (2016) bahwa disiplin kerja dan kreativitas kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten kutai timur.

2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

a) Adanya pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.

PJB UBJOM PLTU Indramayu. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} 11,557$ dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, hasil membuktikan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. studi empiris yang dilakukan oleh Asri Warnanti (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (persero) distribusi jakarta raya dan tangerang area lenteng agung. Hasil t_{hitung} sebesar 2,105 dengan sig. 0,041 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,105 > 1,681$ dan sig. $0,041 < 0,05$.

b) Terdapat pengaruh yang positif dari kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} 6,189$ dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Pengaruh parsial kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 10,69%. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hasil membuktikan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. studi empiris yang dilakukan oleh Indra Prasetyo dan Fatimah Riswanti (2018) bahwa nilai t_{hitung} kreativitas kerja sebesar 2,300 dengan sig. 0,01 artinya nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja secara parsial juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dinas komunikasi dan informatika kabupaten sumenep.

3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik $f_{hitung} = 298,966$ dengan nilai sig. 0,000. Maka disiplin kerja dan kreativitas kerja saling berkontribusi secara simultan. Studi empiris yang dilakukan Ahmad Yani (2016) bahwa pengaruh simultan disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai $f_{hitung} = 0,584$. Diketahui juga

nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($41,39 > 2,73$) artinya disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu menunjukkan nilai yang tinggi
2. Kreativitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu menunjukkan nilai yang tinggi
3. Produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu menunjukkan nilai yang cukup tinggi
4. Terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara disiplin kerja dan kreativitas kerja
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja.
6. Terdapat pengaruh simultan yang positif antara disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian tentang disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu terdapat saran sebagai berikut.

1. Disiplin kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu sudah tinggi, akan tetapi perlu adanya peningkatan lagi dalam hal ketepatan waktu karyawan setiap bulannya karena rendahnya disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas bagi perusahaan.
2. Kreativitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu sudah tinggi, akan tetapi kreativitas kerja harus lebih ditingkatkan lagi menjadi sangat tinggi agar perusahaan tersebut tidak kalah saing dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja harus lebih ditingkatkan lagi menjadi sangat tinggi, karena produktivitas menyangkut efektivitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Terdapat korelasi antara disiplin kerja dan kreativitas kerja yang positif dan signifikan, maka perlu adanya dorongan dari pimpinan perusahaan agar karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja, dalam hal tersebut semua karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja agar tercapainya produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.
6. Terdapat pengaruh secara simultan yang positif antara disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja, perlu adanya dorongan dalam hal disiplin kerja dan kreativitas kerja yang tinggi pula agar terciptanya dorongan untuk memotivasi dari dalam diri karyawan sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani Pratama, (2016). Pengaruh disiplin, kreativitas dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai dibadan kesatuan bangsa dan politik kabupaten kutai timur. *Jurnal Pemerintahan Integratif* : Universitas Mulawarman. 4(4) : 462-476
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra wacana media
- Anoraga p, (1996). *Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Dunia pustaka jaya
- Asri Warnanti, (2015). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi Jakarta raya dan tangerang area lenteng agung. *Jurnal Paradigma* : Universitas Persada Indonesia Y.A.I.12 (02) 1693-0827
- Bintoro, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava media
- Burhanuddin, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT. Raja grafindo persada
- Dharma A, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosdakarya
- Eni Yulawati, (2019). Pengaruh kualitas SDM, disiplin kerja dan kreativitas guru terhadap prestasi guru MTs Al falah kecamatan pasean kabupaten pemekasan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Public* : Universitas Wijaya Putra Surabaya. 3(1) 2612-2142
- Fahmi I, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Hamali A, (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ypgyakarta : CAP (center for academic publishing servis)
- Handoko T, (2015). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko T, (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE
- Indra dan Fatimah, (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten sumenep. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Public* : Universitas Wijaya Putra Surabaya. 2(2) 2612-2142

- Kuncoro, (2012). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP AMP
- Kiki Ernawati, (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis dirumah sakit islam siti aisyah medium. *Jurnal Manajemen* : sekolah tinggi ilmu kesehatan bhakti husada mulia
- Nidaul dan Ida, (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division PT. Mulia makmur elektrikatama. *Jurnal Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*. 12(02) 1411-0830
- Nurul Zuliawati, (2016). Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan baturetno kabupaten wonogiri. *Jurnal PAI*. 1(1) 2527-8231
- Mangkunegara A, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja rosdakarya
- Mangkuprawira, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Putu dan Made, (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi bali, area bali selatan. *Jurnal Manajemen Unud* : Universitas Undayana (unud). 4(7) 2302-8912.
- Ravianto J, (2012). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga SIUP
- Riduwan, Kuncoro, (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sarwono, (2012). *Path Analisis*. Jakarta : PT. Elex media komputindo
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar maju
- Siregar, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Pertama Cetakan Ke-4*. Jakarta
- Sobandi, Ahmad. Uus MD Fadli, Enjang Suherman. 2020 . Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi di PT Kadi International. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*. Vol 5 No 2. Hal 27-34. LPPM UBP Karawang
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :CV. Alvabeta
- Sugiyono, (2013). *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta : CV. Alvabeta
- Sutrisno E, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kaencana