

BAGAIMANA PRESTASI KERJA DIPENGARUHI DISIPLIN KREATIFITAS DAN TANGGUNG JAWAB DI SEKTOR KONTRUKSI

Kemal Setia Adjie¹, Andhi Supriyadi^{2*}, Bambang Guritno³, Spto Supriyanto⁴

¹Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia

²Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia

³Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia

⁴Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia

Email : kemalsetiaadjie22@gmail.com, andhi_zdn@yahoo.com, bguritno18@gmail.com, spto.supriyanto111@gmail.com

Abstract

Discipline, creativity and responsibility influence employee work performance. The aim of this research is to analyze discipline, creativity and responsibility whose impact on work performance is both partial and simultaneous. Type of explanatory research or level of explanation using census research techniques. Discipline, creativity, and responsibility are the independent variables of this research. This research refers to the entire staff of 134 road construction contractors. Validity and reliability tests, coefficient of determination, t test, and F test were carried out using SPSS calculation tools. The anova test shows that the model is fit, meaning that the independent variables can predict the dependent variable. The results show that all hypotheses are accepted. Research finds that discipline, creativity and responsibility have a significant impact on employee work performance, either partially or simultaneously. The results show that all hypotheses are accepted.

Keywords: *discipline, creativity, responsibility, work performance*

1. PENDAHULUAN

Penurunan prestasi kerja dapat terlihat dari banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan jika ditinjau dari pengukuran kualitas dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan jika ditinjau dari pengukuran ketepatan waktu. Penurunan prestasi kerja diakibatkan kurangnya kedisiplinan dan kreativitas pegawai serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan tidak tepat mutu/kualitas.

Gangguan dari anggota keluarga maupun fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kondisi lingkungan kantor, menjadikan pegawai tidak dapat memanfaatkan waktu sesuai peruntukannya secara maksimal. Waktu yang seharusnya dimanfaatkan untuk penyelesaian pekerjaan secara maksimal justru dipergunakan untuk mengatasi gangguan dari anggota keluarga atau memenuhi fasilitas kerja yang belum lengkap. Peraturan yang selama ini diperuntukkan ketika berada di lingkungan kantor juga tidak serta merta dapat diterapkan di lingkungan rumah/tempat tinggal. Peraturan di lingkungan kantor tercipta bertujuan untuk membuat lingkungan kerja berkondisi aman dan nyaman. Kondisi ini mencerminkan bahwa prestasi kerja pegawai terdampak oleh faktor kedisiplinan pegawai. Hal ini senada dengan hasil penelitian (Rismawardani et al., 2019); (apri anggi, 2018); (Wulandari et al., 2019) dapat disimpulkan dimana kedisiplinan berdampak secara positif dan juga signifikan kepada prestasi kerja pegawai.

Pegawai memerlukan kreativitas untuk mengatasi atau menemukan solusi atas kendala yang dihadapi dalam upaya penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Pegawai memerlukan kelancaran berpikir untuk menemukan berbagai solusi alternatif secara

cepat, keluwesan berpikir agar dapat memandang kendala tersebut dari berbagai sudut pandang dan kemampuan elaborasi agar dapat mengembangkan dan memperinci atas gagasan dalam menciptakan solusi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kreativitas dapat berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang mengalami penurunan. Hal selaras dengan apa yang didapat dari penelitian oleh (apri anggi, 2018); (Budiono, 2018) ; (Astuti et al., 2019); (Sabrina, 2017) dimana kreativitas berdampak pada prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai yang turun ditinjau atas tidak tepat mutu/kualitas tidak tepat mutu/kualitas dari hasil kerja, dimungkinkan kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bekerja di lingkungan rumah/tempat tinggal sangat rentan dengan adanya gangguan yang akan berdampak pada bagaimana keberanian pegawai mengambil resiko terhadap keputusan yang akan diambil dan bagaimana ketekunan, dedikasi dan pelayanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tanggung jawab dapat berdampak pada prestasi kerja. Hal selaras dengan apa yang didapat dari penelitian oleh (Fariani, 2018); (Yusuf, 2018); (Rahman, 2014) dimana tanggung jawab berdampak secara positif dan signifikan pada prestasi kerja..

2. LANDASAN TEORI

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut (Dama & Ogi, 2018) adalah sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau sekelompok orang, atau barang atau jasa yang dibuat atau diberikan. Sementara Filipo dalam (Rahman, 2014) Menyatakan bahwa: Harga prestasi kerja adalah efektif yang diaplikasikan oleh seorang penerimaan yang berguna oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. (Rismawardani et al., 2019) Menurut Sunyoto, prestasi kerja merupakan hasil daya upaya dari seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas. As'ad. dalam (Urip Triandri, 2018) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu hasil ataupun pencapaian oleh karyawan ketika mereka melakukan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien di tempat kerja mereka.

(Wibowo, 2017) mengutip pendapat Amstrong dan Baron mengatakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh kepada prestasi kerja adalah *Personal Factors* atau faktor individu itu sendiri. Menurut Stuart-Kotze dalam (Wibowo, 2017) perilaku adalah faktor yang mendorong prestasi kerja; bagaimana kita bertindak, bukan siapa atau apa kita. Melakukan hal-hal dengan benar pada waktu yang tepat adalah cara untuk menggapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi.

Prestasi kerja menurut (Dama & Ogi, 2018) dapat diukur dengan 3 (tiga) parameter:

- 1) Pengukuran kuantitas adalah proses penghitungan jumlah dari pekerjaan yang harus diselesaikan dari suatu proses atau kegiatan dengan menghitung jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Pengukuran kualitas menunjukkan seberapa baik atau buruk pekerjaan yang diselesaikan sebagai hasil dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini diukur dengan menghitung jumlah perbaikan yang telah dilakukan.
- 3) Pengukuran ketepatan waktu menghitung lamanya waktu untuk menyelesaikan tugas antara penerimaan dan penyelesaiannya. Ini dapat digunakan untuk menilai seberapa baik pekerjaan dilakukan berdasarkan jumlah waktu yang digunakan dalam penyelesaian tugas.

Sementara pengukuran prestasi kerja secara individu menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2017) terdiri dari :1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Produktivitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Pengawasan biaya,

2. Kedisiplinan

Heidjrachman dan Husnan dalam (Prihantoro, 2015) mengungkapkan bahwa kedisiplinan terdiri dari setiap individu atau kelompok atas kepatuhan terhadap perintah serta berusaha melakukan tindakan yang dibutuhkan jika perintah tidak ada. (Sedarmayanti, 2017), mengatakan kedisiplinan merupakan sikap mental dimana terlihat didalam tindakan ataupun tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat dimana menunjukkan kepatuhan atau ketaatan pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, etika, norma, dan kebiasaan masyarakat untuk tujuan tertentu. Sedikit berbeda dengan pendapat Siagian dalam (Rismawardani et al., 2019) percaya disiplin merupakan cara manajemen membuat anggota dari organisasi dalam memenuhi berbagai persyaratan. (Yusuf, 2018) Dalam jurnalnya, dia menyatakan bahwa kedisiplinan adalah persepsi seseorang tentang bagaimana mereka berperilaku dan apakah mereka mematuhi aturan yang berlaku.

Arisandy dalam Amiruddin (2019) menyatakan beberapa faktor yang memiliki pengaruh disiplin kerja pegawai antara lain :

- 1) Tujuan dan kemampuan: Pekerjaan memiliki tujuan jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan;
- 2) Para pemimpin dipandang sebagai teladan dan panutan oleh anggotanya;;
- 3) Balas jasa mengacu pada upaya organisasi untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan hak pegawai baik secara finansial maupun non-finansial;
- 4) Keadilan adalah ketika seorang atasan memperlakukan semua staf dengan cara yang sama
- 5) Pengawasan melekat: memberikan pengawasan langsung kepada staf sehingga mereka merasa diawasi dan diperhatikan;
- 6) Sanksi hukuman, yang diberikan kepada karyawan yang terbukti melanggar peraturan;
- 7) Ketegasan, yaitu keyakinan yang dipegang oleh pemimpin
- 8) Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan antara karyawan dan atasan.

Kedisiplinan mempunyai indikoator menurut Heidjrachman dan Husnan didalam (Prihantoro, 2015) sebagai berikut :1) Adanya pemakaian waktu yang efektif, 2) Taat pada aturan yang ditetapkan, 3) Datang dan pulang pada waktunya,

3. Kreativitas

(Hasanuddin, 2017) mendefinisikan kreativitas adalah kemampuan dalam berpikir dan bertindak secara yang berbeda untuk menghasilkan solusi unik untuk berbagai masalah. (Dama & Ogi, 2018) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Munandar yang menyatakan bahwa kreativitas, juga dikenal sebagai berpikir kreatif, merupakan kemampuan dalam mempertimbangkan banyak cara yang memungkinkan untuk menyelesaikan suatu masalah. Ini adalah jenis pemikiran yang kurang diperhatikan hingga saat ini. seperti menerima ingatan, pengetahuan, dan penalaran (berpikir logis). (Yusuf, 2018) mengatakan kreativitas merupakan kemampuan dalam membuat ataupun membuat sesuatu yang baru. Produk dinyatakan sebagai produk kreatif harus ada kebaruan, dapat dilihat, dan unik dalam interaksi dengan lingkungannya. Sementara Semiawan dalam (Astuti et al., 2019) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu kemampuan menghasilkan ide baru dan menggunakannya untuk menyelesaikan masalah. (Sabrina, 2017) mengutip keyakinan Munandar bahwa kreativitas adalah hasil dari interaksi antara seseorang dan lingkungannya.

Rhodes., (1961) dalam (Fatmawiyati, 2018) mengatakan terdapat empat indikasi kreatifitas disebut “*The Four P’s of Creativity*” (4P) yaitu *person, process, product* dan *press*:

- 1) *Person*, menguraikan informasi tentang kecerdasan, temperamen, kepribadian, fisik,

sifat, kebiasaan, sikap, konsep diri, sistem nilai, pertahanan, dan tindakan seseorang. Keseluruhan keunikan seseorang dalam interaksinya dengan lingkungannya adalah dasar dari kreativitas.

- 2) *Process*, pada dasarnya mirip dengan proses yang ada dalam metode ilmiah, seperti mengidentifikasi masalah, kesenjangan, kesulitan, hipotesa, memformulasikan hipotesa, merevisi, dan memeriksa kembali sebelum menyampaikan hasilnya
- 3) *Pressure*, merujuk padberdasarkan komponen dorongan internal, seperti kemampuan kreatif, yang didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengubah cara mereka berpikir sebagai tanggapan terhadap masalah yang ada di sekitarnya.
- 4) *Product*, mengatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat atau membuat sesuatu yang baru. Produk kreatif harus baru, dapat dilihat, dan unik dalam interaksi dengan lingkungannya

Indikator kreativitas menurut (Hasanuddin, 2017) diantaranya 1) Kelancaran berpikir, 2) Keluwesan berpikir, 3) Kemampuan elaborasi.

4. Tanggung Jawab (X₃)

(Rahman, 2014) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Mulyadi yang mendefinisikan tanggung jawab adalah kewajiban dari individu dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. (Fariani, 2018) mendefinisikan tanggung jawab sebagai keadaan mental yang bisa mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih cepat. Burhanudin dalam (Rahman, 2014) mengatakan bahwa “tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan”.

Berdasarkan Sudani didalam (Rahman, 2014) faktor-faktor yang berpengaruh pada tanggung:

- 1) Kesadaran, pentingnya melaksanakan hak-hak pribadi maupun hak-hak pihak lain, akan berdampak pada pemenuhan kewajibannya baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pihak-pihak lain.
- 2) Rasa percaya diri, rasa percaya diri yang kurang atas kemampuan yang dimilikinya, akan menimbulkan keragu-raguan seorang individu dalam menyanggupi penyelesaian sebuah pekerjaan/tugas yang akan dibebankan kepadanya.
- 3) Bimbingan dan pelatihan, diperlukan dalam mengasah dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada masing- masing individu.

Yusuf, (2018) dalam jurnalnya menyatakan terdapat beberapa indikator dari pegawai yang dianggap bertanggung jawab adalah :1) Pandangan pegawai terhadap pekerjaan, 2) Kesanggupan pegawai, 3) Keberanian pegawai, 4) Pola kerja, 5) Pola pelayanan

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Studi asosiatif dan eksplanatory ini memiliki tujuan untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel, Riduan dalam (Urip Triandri, 2018). Pada akhirnya, temuan penelitian mengungkapkan hubungan kausal diantara variabel-variabel dengan menguji hipotesis. Didalam studi ini digunakan karyawan kontraktor pembuatan jalan sebanyak 134 orang sebagai responden

B. Teknik Pengambilan Data

Data yang telah dikumpulkan langsung disebut data primer. Untuk penelitian kuantitatif, eksperimen dan survei adalah metode pengumpulan data primer yang umum (Hardani dkk, 2020). Data yang telah dikumpulkan secara langsung disebut data primer.

Dengan mengajukan pernyataan tertulis kepada responden bersama dengan pilihan jawaban alternatif, penelitian ini dapat mendapatkan data yang diperlukan. Pengajuan pernyataan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah tersedia yakni menggunakan media *Google Form*. Peneliti menggunakan skala Likert dalam memberikan peringkat atau bobot atas jawaban/sikap responden terhadap kriteria-kriteria berupa pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti.

C. Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang telah ditentukan sebelumnya dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari penelitian ini. Data yang digunakan untuk analisis didasarkan pada perhitungan statistik. Untuk melakukan perhitungan statistik, SPSS digunakan sebagai media perhitungan statistiknya.

1. Uji Instrumen Penelitian

Karena kualitas data sangat bergantung pada kualitas instrumen yang digunakan untuk melakukan penelitian, uji instrumen sangat penting dalam penelitian kuantitatif.

a. Uji Validitas

(Priyatna, 2017) Uji validitas dipakai dalam menentukan kecermatan suatu item untuk mengukur metrik yang akan diukur didalam suatu kuesioner.

Nilai koefisien korelasi hasil perhitungan (r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada tabel (r_{tabel}). Jika (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}), pernyataan atau indikator adalah valid, tetapi jika (r_{hitung}) kurang dari (r_{tabel}), pernyataan atau indikator adalah tidak valid (Priyatna, 2017)

Uji validitas menunjukkan bahwa semua (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}). Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid dan dapat dipakai didalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen harus tidak hanya valid tetapi juga reliabel. Uji ketepatan, ketelitian, dan keakuratan instrumen penelitian. (Priyatna, 2017) menyatakan uji reliabilitas dalam upaya untuk memastikan bahwa alat ukur digunakan dengan benar, Menurut Sekaran dalam (Priyatna, 2017) Konstruk atau variabel digolongkan sebagai kurang reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* di bawah 0,60. Jika nilainya antara 0,60 dan 0,80, konstruk atau variabel tersebut dapat diterima, dan jika nilainya lebih dari 0,80, konstruk atau variabel tersebut dapat digolongkan sebagai memiliki tingkat realibilitas yang baik.

Hasil uji validitas memperlihatkan semua nilai *Cronbach Alpha* berada di sekitar 0,600 hingga 0.800. Dengan demikian, setiap jawaban yang ditemukan dalam kuesioner dapat dianggap kredibel dan dapat diterima sebagai alat penelitian.

2. Analisis Data

Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Pengukuran koefisien determinasi (R^2) didapat dari pengkuadratan atas koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan seberapa baik model menjelaskan variasi-variabel dependen (*Goodness of Fit*). Menurut (Priyatna, 2017) Angka koefisien determinasi yang diubah menjadi persentase akan menunjukkan besaran pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Dengan nilai koefisien determinasi yang hampir satu (100%) memperlihatkan bila variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan dalam memperkirakan variasi variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

Penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), perhitungan hipotesis,

tingkat signifikan, dan penelitian uji statistik dan perhitungan nilai digunakan untuk menilai rancangan pengujian hipotesis ini. Studi ini akan menggunakan dua hipotesis: Hipotesis nol (H_0) mengatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen pada variabel dependen, dan Hipotesis alternatif (H_a) mengatakan ada pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t memperlihatkan bahwa koefisien regresi secara parsial diuji. (Priyatna, 2017) mengatakan bahwa, asumsi yang digunakan adalah variabel independen yang lain tetap konstan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi parsial diantara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai t dari hasil perhitungan (t_{hitung}) diamati dan diperbandingkan terhadap nilai distribusi t didalam tabel (t_{tabel}). Pengujian parsial dikerjakan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Penentuan nilai t_{tabel} dikerjakan dengan melihat tingkat signifikansi 0,05 pada kepala kolom dan nilai *degree of freedom* dengan rumus $df = n - k$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel) pada kepala baris. (Priyatna, 2017) Nilai df dalam penelitian ini adalah $df = 134 - 4 = 130$, sehingga nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,978.

Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan dalam Uji t (pengujian secara parsial) adalah:

- H_0 diterima ataupun H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (angka mutlak)
- H_0 ditolak ataupun H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (angka mutlak)

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F berarti melakukan uji terhadap koefisien regresi dengan bersama-sama atau simultan. (Priyatna, 2017) mengemukakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara bersama-sama diantara dua atau lebih variabel independen kepada variabel dependen.

Pengujian simultan dengan melihat nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) yang diperbandingkan dengan nilai F didalam tabel (F_{tabel}). Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dengan melihat nilai $df 1 = k - 1$ (k adalah jumlah variabel) pada kepala kolom dan nilai $df 2 = n - k - 1$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) pada kepala baris. (Priyatna, 2017) Nilai df dalam penelitian ini adalah $df 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df 2 = 134 - 3 - 1 = 130$, sehingga nilai F_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,67.

Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam studi ini adalah:

- $H_{04} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$

Kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab bersama sama tidak berdampak terhadap prestasi kerja.

- $H_{a4} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$

Kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab bersama sama berdampak terhadap prestasi kerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Analisis data diperlukan dalam membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang telah ditentukan sebelumnya dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik untuk menganalisis data. Perhitungan statistik dilakukan dengan SPSS. Berbagai analisis digunakan untuk menjelaskan analisis data tentang hasil penyebaran kuesioner.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat (dependen) terhadap satu atau lebih variabel bebas (independen). Digunakan juga untuk memperkiorakan sejauh mana hubungan fungsional dan kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersamaan atau secara bersamaan.

Hasil analisis data yang diolah memakai Aplikasi SPSS tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	.468	.794	.589	.557
	Kedisiplinan	.238	.089	2.668	.009
	Kreatifitas	.384	.078	4.943	.000
	Tanggung_Jawab	.352	.094	3.753	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Tabel 1 diatas menunjukkan regresi linier berganda dari variabel Kedisiplinan (X₁), Kreatifitas (X₂) dan Tanggung Jawab (X₃) pada Prestasi Kerja (Y) persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 0,468 + 0,238X_1 + 0,384X_2 + 0,352X_3$$

Dari nilai persamaan diatas, memperlihatkan

- Nilai konstanta Prestasi Kerja (Y) 0,468 menunjukkan bahwa Prestasi Kerja akan meningkat 0,468 bila Kreatifitas, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab sama dengan 0, atau tetap atau konstan.
 - Dengan koefisien regresi kedisiplinan (X₁) 0,238 dan bernilai positif, bisa disimpulkan tiap peningkatan kedisiplinan (X₁) satu satuan yang tepat atau baik dan variabel lainnya tetap atau 0 akan bisa meningkatkan nilai Prestasi Kerja (Y) 0,238 satuan.
 - Jika koefisien regresi kreatifitas (X₂) 0,384 dan positif, maka tiap peningkatan kreatifitas (X₂) satu satuan yang tepat atau baik dan variabel lain sama dengan atau 0 akan dapat meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) 0,384 satuan.
 - Karena koefisien regresi Tanggung Jawab (X₃) adalah 0,352 dan positif, maka tiap peningkatan Tanggung Jawab (X₃) nilai tepat atau baik sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap atau 0 akan dapat meningkatkan nilai Prestasi Kerja (Y) 0,352 satuan.
2. Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.909	.99037

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kreativitas, Tanggung_Jawab

Koefisien determinasi (R^2), yang dihitung sebagai pengkuadratan atas koefisien korelasi berganda, menunjukkan seberapa jauh model menjelaskan variasi variabel dependennya. Didapatnya nilai yang hampir satu (100%) memperlihatkan bahwa variabel independen menyediakan hampir seluruh data yang diperlukan didalam memperkirakan variasi dari variabel dependen.

Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,911, menurut hasil analisis korelasi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 2. sebesar 91,10%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi sisa sebesar 8,90%.

3. Uji t (Pengujian hipotesis secara Parsial)

Dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan, uji t bermaksud menentukan signifikansi peran parsial diantara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji t juga mempertimbangkan hasil t_{hitung} dan signifikansinya. Uji t dalam studi terlihat didalam Tabel 1 diatas. Data dalam Tabel 1, dapat diinterpretasikan diantaranya :

a. Hipotesis Kedisiplinan (X_1) kepada Prestasi Kerja (Y)

Tabel 1 memperlihatkan nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel Kedisiplinan (X_1) pada Prestasi Kerja (Y). Nilai t_{hitung} berada pada 2,668 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penolakan H_{01} menginterpretasikan Kedisiplinan berdampak pada Prestasi Kerja.

b. Hipotesis Kreativitas (X_2) kepada Prestasi Kerja (Y)

Tabel 1 menunjukkan t_{hitung} dan signifikansi variabel Kreativitas (X_2) pada Prestasi Kerja (Y). t_{hitung} berada pada 4,943 atau lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Penerimaan H_{a2} menginterpretasikan Kreativitas berdampak pada Prestasi Kerja.

c. Hipotesis Tanggung Jawab (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Tabel 1 menunjukkan t_{hitung} dan signifikansi variabel Tanggung Jawab (X_3) pada Prestasi Kerja (Y). t_{hitung} berada pada 3,753 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Penolakan H_{03} menginterpretasikan Tanggung Jawab berdampak pada Prestasi Kerja.

4. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F menguji signifikansi peran simultan diantara variabel independen dan variabel dependen dengan melakukan pengujian pada koefisien regresi secara bersamaan. Hasil uji F dievaluasi dengan mempertimbangkan hasil F_{hitung} dan signifikansinya. Uji F dalam studi ini terlihat didalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji F variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1303.813	3	434.604	443.100	.000 ^b
Residual	127.507	130	.981		
Total	1431.321	133			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kreativitas, Tanggung_Jawab

Tabel 3 memperlihatkan nilai F_{hitung} dan signifikansi variabel Kedisiplinan (X_1),

Kreatifitas (X_2) dan Tanggung Jawab (X_3) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai F_{hitung} berada pada 443,100 atau lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,67. Signifikansi berada pada 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Penerimaan H_{04} menginterpretasikan Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab simultan berdampak pada Prestasi Kerja.

B. Pembahasan

Hasil analisis data berupa pengujian statistik sebagaimana diuraikan diatas, dapat menjelaskan bagaimana dampak variabel independen terhadap variabel independen. Analisis dampak yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel independen perlu dilakukan pembahasan baik itu secara parsial maupun secara bersama-sama. Hal ini perlu dilakukan mengingat penelitian ini berjenis penelitian *explanatory* atau penelitian dengan tingkat penjelasan.

Hasil analisis menunjukkan Kedisiplinan berdampak terhadap Prestasi Kerja secara parsial. t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Kedisiplinan berdampak terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kedisiplinan para pegawai Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rismawardani et al., 2019); (apri anggi, 2018); (Wulandari et al., 2019) dengan kesimpulan bahwa kedisiplinan berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kesesuaian antara studi ini dengan studi sebelumnya menggambarkan bahwa dalam situasi atau kondisi apapun, dalam menyelesaikan pekerjaan tetap diperlukan kedisiplinan dalam berbagai hal.

Hasil analisis menunjukkan Kreatifitas berdampak terhadap Prestasi Kerja secara parsial. t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Kreatifitas berdampak terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kreatifitas para pegawai. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (apri anggi, 2018); (Budiono, 2018); (Astuti et al., 2019); (Sabrina, 2017) dengan kesimpulan bahwa kreativitas berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kesesuaian antara studi ini dengan studi sebelumnya menggambarkan bahwa dalam situasi atau kondisi apapun, dalam menyelesaikan pekerjaan tetap diperlukan kreatifitas seseorang.

Hasil analisis menunjukkan Tanggung Jawab berdampak terhadap Prestasi Kerja secara parsial. t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Tanggung Jawab berdampak terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Fariani, 2018); (Yusuf, 2018); (Rahman, 2014) dengan kesimpulan bahwa tanggung jawab berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kesesuaian antara studi ini dengan studi sebelumnya menggambarkan bahwa setiap orang harus menyelesaikan pekerjaan penuh tanggung jawab atau tetap mengedepankan unsur tanggung jawab.

Hasil analisis menunjukkan Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab berdampak terhadap Prestasi Kerja secara simultan atau bersama-sama. Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05,

mengindikasikan bahwa Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab memiliki dampak simultan (bersama-sama) kepada Prestasi Kerja. Koefisien dalam regresi linier berganda menunjukkan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari analisis atas data yang dilakukan bisa diperoleh kesimpulan:

1. Adanya pengaruh Kedisiplinan kepada Prestasi Kerja.
2. Adanya pengaruh Kreatifitas kepada Prestasi Kerja.
3. Adanya pengaruh Tanggung Jawab pada kebijakan kepada Prestasi Kerja.
4. Adanya pengaruh Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab secara simultan kepada Prestasi Kerja.

Saran

Dari penjelasan dan temuan dapat diberikan saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisa memperlihatkan Kedisiplinan secara parsial maupun secara simultan memiliki dampak yang signifikan kepada Prestasi Kerja. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa penurunan Prestasi Kerja pegawai disebabkan oleh menurunnya tingkat Kedisiplinan. Peningkatan kedisiplinan yang bersifat preventif maupun korektif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja sebagaimana hasil analisa dalam penelitian ini.
2. Analisa memperlihatkan Kreatifitas secara parsial maupun secara simultan memiliki dampak yang signifikan kepada Prestasi Kerja. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa penurunan Prestasi Kerja pegawai disebabkan oleh menurunnya tingkat Kreatifitas. Perubahan situasi dan kondisi lingkungan merupakan faktor eksternal seorang individu yang mampu mempengaruhi tingkat kreatifitas individu tersebut. Perilaku individu untuk bersikap adaptif atau mudah beradaptasi dengan perubahan faktor eksternal diperlukan. Perilaku adaptif akan terbentuk apabila individu sudah terbiasa untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan baru. Untuk mengurangi pengaruh faktor luar yang mempengaruhi kreatifitas seorang pekerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka, diperlukan kebijakan pembiasaan yang memungkinkan perubahan seperti rotasi atau rolling.
3. Analisa menunjukkan bahwa Tanggung Jawab secara parsial maupun secara simultan memiliki dampak yang signifikan kepada Prestasi Kerja. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa penurunan Prestasi Kerja pegawai disebabkan oleh menurunnya tingkat Tanggung Jawab.. Hal ini terlihat dari bagaimana keberanian pegawai mengambil resiko terhadap keputusan yang akan diambil dan bagaimana ketekunan, dedikasi dan pelayanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai harus diberi bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang hak dan kewajiban mereka dan rasa percaya diri mereka dalam kemampuan mereka. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apri anggi, A. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Kota Padang. *Economica*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v6.i2.2594>

- Astuti, T. P., Sitawati, R., & 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*, 47, 53–64.
- Budiono, A. (2018). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. MULER PASIFIC LABELINDO, JAWA BARAT. *Jurnal Human Capital Development*, 5(1).
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Fariani, S. (2018). PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KOMITMEN MORAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI IKIP PGRI JEMBER. *Journal Educational Research and Development*, 2(1).
- Fatmawiyati, J. (2018). Telaah kreativitas. *Researchgate.Net/Publication/ 328217424., October*.
- Hardani dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hasanuddin. (2017). *Biopsikologi Pembelajaran – Teori dan Aplikasi*. Syiah Kuala University Press.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).
- Priyatna, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. ANDI.
- Rahman, W. (2014). Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Banggai. *Asset*, 1(1), 1–15.
- Rismawardani, M., Indrawati, M., & Hidayat. (2019). ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI BAPPEDA BOJONEGORO DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(4).
- Sabrina, R. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 41–49. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4329>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Urip Triandri, S. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(4).

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, A., Hamzah, R., Manajemen, P. S., Timur, B., Barat, J., Manajemen, P. S., Radio, J., Bekasi, K., Barat, J., Pendahuluan, I., & Keuangan, D. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>