

Mengoptimalkan Kinerja melalui Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kreativitas Pegawai

Abdul Hanafi

Universitas Islam Malang, Indonesia
abdhanaf15@gmail.com

Submitted: 24th Feb 2024 | **Edited:** 12th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Hanafi, A. (2024). Mengoptimalkan Kinerja melalui Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kreativitas Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 1-9.

ABSTRACT

In the competitive business era, optimizing employee performance is the key to success for every organization. Work discipline, organizational culture and employee creativity are factors that play an important role in achieving superior and sustainable performance. This research aims to investigate the relationship between work discipline, organizational culture, and employee creativity in optimizing performance. The research method used is quantitative research with data collection through questionnaires distributed to employees from various levels in the organization. Data analysis was carried out using statistical techniques to test the relationship between these variables. The research results show that there is a significant relationship between the level of work discipline, supportive organizational culture, employee creativity, and performance. These findings provide an important contribution to understanding how these factors interact to achieve optimal performance in an organizational context.

Keywords: Optimizing Performance, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Creativity, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Strategis dalam mengelola sumber daya manusia di era bisnis yang berubah dengan cepat. Kinerja dianggap sebagai salah satu aspek paling krusial dalam kesuksesan suatu entitas bisnis atau lembaga, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Kinerja yang optimal tidak hanya menguntungkan organisasi secara langsung melalui pencapaian tujuan bisnisnya, tetapi juga berdampak positif pada motivasi karyawan, kepuasan pelanggan, citra perusahaan, dan pertumbuhan jangka panjang. Organisasi yang mampu mengelola kinerja dengan baik memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menjawab tantangan pasar yang beragam dan dinamis (Isman, et, al., 2023).

Disiplin kerja merupakan landasan penting dalam mengelola kinerja individu maupun kolektif di dalam suatu organisasi. Ini tidak hanya tentang kepatuhan pada peraturan dan prosedur yang ditetapkan, tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis

dan budaya yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika kita berbicara tentang disiplin yang kuat, kita merujuk pada sikap mental dan perilaku yang konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Sulistyaningsih, 2021). Ketika budaya disiplin ditanamkan dan dipelihara dengan baik, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien.

Budaya organisasi adalah sebuah konsep yang kompleks dan penting dalam dinamika sebuah perusahaan. Ini mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang secara bersama-sama membentuk identitas dan karakter dari organisasi tersebut (Prajogo & Tahang, 2023). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung kolaborasi, dan mendorong inovasi. Budaya yang tepat juga dapat menjadi faktor penentu dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kreativitas pegawai adalah sebuah kemampuan yang sangat berharga dalam bisnis modern yang cepat berubah. Kemampuan untuk berpikir kreatif tidak hanya mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga kemampuan untuk mengaplikasikan ide-ide tersebut dalam solusi yang inovatif dan efektif (Adhika, et, al., 2022). Ketika karyawan mampu melihat peluang baru, mereka dapat mengidentifikasi kebutuhan pasar yang berkembang, tren yang sedang terjadi, atau bahkan menciptakan pasar baru melalui ide-ide yang orisinal. Kreativitas juga melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar batas-batas yang ada, menggabungkan ide-ide yang belum terhubung sebelumnya, dan menghadirkan solusi yang tidak konvensional namun efektif.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merujuk pada tingkat capaian dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara individu, kinerja mengacu pada produktivitas, kualitas, dan hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Widodo, et, al., 2022). Hal ini melibatkan aspek seperti pencapaian target, kepatuhan terhadap prosedur kerja, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerja sama, dan kreativitas. Sementara itu, kinerja dalam kelompok atau

organisasi mencakup efektivitas keseluruhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu berupa pencapaian target keuangan, peningkatan market share, pengembangan produk baru, maupun pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Sedangkan dalam kelompok atau tim, kinerja mencakup kemampuan kelompok untuk bekerja sama, mencapai hasil yang diinginkan, dan berkontribusi pada keberhasilan proyek atau inisiatif bersama. Sementara itu, kinerja organisasi mengacu pada pencapaian tujuan bisnis yang lebih luas, seperti pertumbuhan pendapatan, keuntungan yang konsisten, kepuasan pelanggan, inovasi produk atau layanan, dan reputasi yang baik di pasar (Lathifah & Kurniawati, 2021). Dengan memahami kinerja yang baik dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma-norma, serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap prosedur kerja, tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, konsistensi dalam mencapai target, dan kesediaan untuk belajar dan meningkatkan kinerja (Evyanto, 2022). Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas di lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga pada kinerja tim dan keseluruhan produktivitas organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan profesionalisme seseorang di tempat kerja. Sikap disiplin yang kuat mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan, kualitas kerja yang baik, dan integritas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal dan membangun budaya kerja yang sehat dan produktif (Peny, 2023).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup beragam elemen, seperti orientasi terhadap kualitas, inovasi, orientasi pelanggan, kerjasama tim, toleransi terhadap risiko, keadilan, transparansi, dan sikap terhadap perubahan (Bakri, 2022). Budaya yang kuat dan positif biasanya dianggap sebagai aset berharga dalam menciptakan lingkungan kerja yang

produktif, motivasi, dan membangun loyalitas karyawan. Peran budaya organisasi sangat penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi.

Ketika budaya organisasi sejalan dengan visi, misi, dan strategi organisasi, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bisnis, memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan tujuan organisasi dapat menghambat pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang organisasi (Walianggen, et, al., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kreativitas Pegawai

Kreativitas pegawai merujuk pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi kreatif, dan inovasi yang membantu meningkatkan kinerja dan nilai tambah bagi organisasi (Lature, 2022). Hal ini melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kotak, menggabungkan ide-ide yang berbeda, dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah atau menciptakan peluang baru. Kreativitas pegawai mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan berimajinasi, fleksibilitas berpikir, ketelitian, kemampuan untuk mengambil risiko yang terukur, dan keberanian untuk mencoba hal-hal baru (Mendrofa, 2022).

Kreativitas pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam bisnis dan organisasi. Karyawan yang kreatif dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam menciptakan produk atau layanan baru, meningkatkan proses bisnis yang ada, mengidentifikasi peluang pasar, dan mengatasi tantangan yang kompleks. Kreativitas juga dapat membantu meningkatkan daya saing organisasi, membangun citra perusahaan yang inovatif, dan memotivasi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal (Lestari & Simatupang, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kreativitas pegawai menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik asosiatif kuantitatif, yang menekankan pada analisis data *numerical* yang diolah dengan metode statistika, sementara bentuk rumusan hipotesisnya menggunakan rumusan

hipotesis deskriptif. Populasi penelitian yang ditargetkan adalah karyawan Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika berjumlah 160 karyawan, sementara sampel penelitian yang diambil secara acak melalui *simple random sampling* sebanyak 100 orang karyawan. Metode dan teknik analisis yang ditentukan menunjukkan pendekatan yang sistematis dan kuat dalam melakukan penelitian yang berbasis data dan statistik. Dalam hal ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan antara dua kelompok atau variabel, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel, yaitu $7,265 > 1,981$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil uji determinasi dengan nilai R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai sebesar 42,7%. Artinya, sekitar 42,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja. Sisanya, sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja memang menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena disiplin yang tinggi cenderung memengaruhi kehadiran tepat waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan mengetahui bahwa variabel Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi kinerja, manajemen dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat disiplin kerja di tempat kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel,

yaitu $2,649 > 1,981$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil uji determinasi dengan nilai R Square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 50,2%. Artinya, sekitar 50,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor Budaya Organisasi. Sisanya, sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor. Pentingnya budaya organisasi dalam konteks ini dapat dilihat dari dampaknya yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, kualitas kerja, inovasi, kolaborasi, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Sebagai dasar untuk manajemen, pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau dipertahankan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Pengaruh Kreativitas Pegawai terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas pegawai terhadap kinerja di lingkungan. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel, yaitu $5,028 > 1,981$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kreativitas pegawai terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil uji determinasi dengan nilai R Square sebesar 0,372 menunjukkan bahwa variabel Kreativitas berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 37,2%. Artinya, sekitar 37,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor kreativitas. Sisanya, sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan ide-ide baru, solusi inovatif, dan kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan. Penekanan pada kreativitas sebagai faktor yang signifikan dalam kinerja pegawai dapat menjadi landasan untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kreativitas terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kreativitas pegawai terhadap kinerja di lingkungan. Dengan nilai F hitung yang lebih besar dari pada F tabel, yaitu $49,014 > 2,69$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan kreativitas pegawai terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil uji determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,683 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kreativitas berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 68,3%. Artinya, sekitar 68,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja, budaya organisasi, dan kreativitas. Sisanya, sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik dan terintegrasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Misalnya, memperkuat program-program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan disiplin kerja, mempromosikan nilai-nilai budaya organisasi yang positif dan inklusif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika. Pertama, disiplin kerja individu menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, yang menandakan pentingnya sikap kedisiplinan dalam mencapai hasil yang optimal. Kedua, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai, dengan nilai yang menunjukkan pengaruh yang kuat dari budaya yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Ketiga, kreativitas pegawai juga memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa inovasi dan ide-ide baru dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor-faktor tersebut, yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, dan kreativitas pegawai, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen yang baik dalam mengelola faktor-faktor ini untuk mencapai kinerja yang optimal. Meskipun variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga dapat mempengaruhi kinerja, namun hasil penelitian menegaskan bahwa faktor-faktor yang telah diidentifikasi memiliki dampak yang nyata. Dengan demikian, kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan pengembangan disiplin kerja, pembentukan budaya organisasi yang positif, dan stimulasi kreativitas pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 704-712.
- Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sammyung Precision Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1241-1248.
- Isman, F. Z., Sudarsih, S., Prasetyaningtiyas, S., Supriyadi, S., & Nurhayati, N. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIRA SHOPPING CENTRE BALUNG JEMBER. *VALUE: Journal of Business Studies*, 2(1), 53-76.
- Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30-39.
- Lature, T. S. (2022). Pengaruh Kreatifitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Masyarakat di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 87-91.
- Lestari, I., & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18-30.
- Mendrofa, S. A. (2022). Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 168-173.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan

- Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(10), 626-640.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83-91.
- Sulistyaningsih, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik. *Sasanti: Journal Of Economics and Business*, 2(1), 83-92.
- Walianggen, S., Hamzah, N., & Hamid, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Bank Papua Cabang Makassar. *Poma Jurnal: Publish Management*, 1(1), 1-12.
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Al Husin, S., Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825-836.