Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 10240-10245

PENGARUH KREATIVITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN IV SEI PUTIH DELI SERDANG

Rizki Dwi Saputra[1] Nilawati Nasti[2] Julkarnain[3]
[1,2,3]Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding Author: Rizki Dwi Saputra, E-Mail: rizkidwisaputra78677@gmail.com

Published: Februari, 2026

ABSTRAK
Penulis merumuskan permasalahan yang ada yaitu apakah Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kreativitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian yaitu keseluruhan dari populasi yang ada ditempat penelitian yaitu sejumlah 30 orang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t yang di uji dengan *SPSS* versi 30. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang. Hal ini terbukti dari hasil uji t Dimana t_{hitung} X1 = 2.940 dengan taraf signifikan 0.001, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang. Hal ini terbukti dari hasil uji t_{hitung} X2 = 1.129 dengan taraf signifikan 0.026, Kreativitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang. Hal ini terbukti dari hasil uji F Dimana F_{hitung} Sebesar 14.242 dengan taraf signifikan 0.001. Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.513 yang menunjukkan bahwa sebesar 51.3% kinerja pada pegawai di PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang dipengaruhi oleh variasi kedua variable independent yang digunakan, yaitu Kreativitas dan Kepuasan Kerja, Adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini.

Kata Kunci : Kreativitas, Kepuasan Kerja, Kinerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat mendukung perusahaan untuk mencapai sasaran baik dalam waktu dekat maupun dalam jangka panjang. Kinerja karyawan menjadi target utama dan merupakan metode yang digunakan oleh berbagai manajer untuk mengawasi bahwa tindakan karyawan serta hasil yang mereka capai sejalan dengan arah yang diinginkan oleh organisasi. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah cara mengatur sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi performa pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan, sikap, kreativitas, kepuasan kerja serta aktivitas dalam pekerjaan, motivasi, lama bekerja, asupan gizi dan kesehatan, jumlah penghasilan, perlindungan sosial, kondisi tempat kerja, teknologi serta alat produksi, peluang kerja, dan juga keinginan untuk mencapai prestasi. Faktor-faktor ini berdampak pada pegawai saat mereka menjalankan tugas yang diberikan, yang pada akhirnya menentukan apakah performa serta kreativitas pegawai akan meningkat atau menurun mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kreativitas secara luas didefinisikan sebagai kemampuan yang tidak hanya melibatkan aktivitas dalam menciptakan ide-ide baru yang memiliki nilai tambahan, tetapi juga dapat mencakup perpaduan dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya, karyawan yang tertarik dalam pekerjaannya akan terlihat antusias untuk bekerja, karena mereka menyadari nilai penting dari pekerjaan dan menunjukkan komitmen kepada perusahaan.

Kreativitas karyawan adalah aspek yang sangat penting dan merupakan penentu dalam melakukan inovasi dan pengembangan, sehingga mereka bisa beradaptasi dengan lingkungan di sekitar mereka, kreativitas dapat memperkuat dorongan pribadi, yang berkaitan erat dengan kepuasan dalam pekerjaan.

Saat individu mendapatkan kebebasan untuk berinovasi dan mengatasi tantangan yang berbeda, mereka menjadi lebih terlibat dan antusias untuk meraih tujuan mereka. Tingkat kreativitas yang tinggi ini memberikan efek baik pada kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja bervariasi dari orang ke orang tergantung pada nilai-nilai mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang selaras dengan aspirasi pribadi, semakin besar kepuasannya dan sebaliknya,rendahnya kepuasan kerja menyebabkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Dampak negatif dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan bagi perusahaan. Para karyawan mungkin akan melakukan tindakan yang tidak seharusnya, seperti melakukan pemogokan, sering tidak hadir, menurunnya kinerja mereka, dan lain-lain. Selain itu, ketidakpuasan kerja juga berpengaruh pada kesetiaan karyawan, sehingga tingkat pergantian karyawan akan meningkat. Ini tentu akan berpengaruh buruk terhadap reputasi perusahaan.

Faktor kreativitas dan kepuasan kerja dalam pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Keduanya berfungsi sebagai faktor yang saling mendukung untuk meningkatkan hasil kerja yang terbaik. Kreativitas membantu karyawan untuk menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi masalah.

KAJIAN TEORI

Menurut Fatmawati, F. (2022:188-195). kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata. Secara umum, kreativitas dapat dilihat sebagai hasil dari imajinasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang saling berinteraksi. Kreativitas juga dapat dipicu oleh kondisi lingkungan yang mendukung dan tantangan yang merangsang proses berpikir baru sehingga dapat memaksimalkan hasil kinerja seorang pegawai.

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan yang dimiliki karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Ada perbedaan penting antara perasaan ini dan dua elemen lainnya dari sikap karyawan. Kepuasan mencerminkan tingkat kebahagiaan atau ketidak bahagiaan yang bersifat relatif, seperti dalam ungkapan "saya senang menjalankan berbagai tugas," yang sangat berbeda dari pemikiran objektif yang mungkin ditunjukkan dengan pernyataan "pekerjaan saya kompleks," serta dari keinginan untuk berperilaku, yang dapat tercermin dalam pernyataan "saya merencanakan untuk berhenti bekerja dalam waktu tiga bulan." Ketiga segmen sikap ini membantu manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mempertimbangkan dampaknya pada perilaku di masa mendatang.

Adhari (2020:77) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan dari tugas tertentu atau aktivitas dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu yang spesifik, yang menunjukkan nilai dan jumlah pekerjaan tersebut.

Dari pernyataan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam memenuhi persyaratan pekerjaannya, yaitu apakah ia mampu mencapai tujuan pekerjaannya tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. Perkebunan Nusantara IV Sei Putih, dimana peneliti melakukan observasi, angket dan wawancara serta meminta data yang ada beberapa tahun terakhir terkait dengan tulisan penulis. Maka penelitian ini dilakukan di terletak di PT. Perkebunan Nusantara IV Sei Putih. Objek penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini adalah Kreativitas sebagai X1 dan Kepuasan Kerja sebagai X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis adalah merupakan bentuk analisis yang menggunakan data dan perhitungan dengan metode static, maka dari data tersebut harus di klarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis data, maka peneliti menggunakan program SPSS versi 20.00 dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan rumus

$Y = a+b_1X+b_2+E$

Dimana

Y : Variabel Kinera Karyawan

A : Konstanta

X_1 : Kreativitas Kerja

X_2 : Kepuasan Kerja

b_1, b_2 : Koefisien regresi

E : Standar Eror

Uji Statistik T

Uji T berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstran. Uji statistik T dilakukan dengan melihat nilai hitung t terhadap t table. Apabila t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak (tidak dapat pengaruh secara parsial). Uji statistik T dapat dilakukan dengan melihat probability value < 0,05 maka hipotesis ditolak, apabila probability value > 0,05 maka hipotesis diterima.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat di dalam suatu penelitian dan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan dan non signifikan. Penggunaan hipotesis nol (*H0*) untuk mengetahui apakah semua ukuran didalam pengujian sama dengan nol (0). Uji statistik F juga dapat dilakukan dengan melihat *probability value* > 0,05.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Delta koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menunjukkan variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai ΔR2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi PT Perkebunan Nusantara IV Sei Putih Deli Serdang (persero) dalam penelitian ini berjumlah total 319 karyawan. Seluruh populasi dibagian Sumber Daya Manusia yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sampel penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk pada bab III sebelumnya, maka hasil dari perhitungan regresi linear berganda ini dengan bantuan SPSS versi 30 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.441	2.952		1.843	.076
	Kreativitas	.523	.178	.522	2.940	.007
	Kepuasan Kerja	.199	.177	.212	1.129	.269

a. Dependent Variable: Y

Sumber : diolah oleh peneliti (2025)

Dengan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + \varepsilon} \text{ atau } \mathbf{Y =} 5.441 \mathbf{+ 0.523X_1 + 0.199\ X_2}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikam sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 5.441, hal ini menyatakan bahwa jika factor Kreativitas dan Kepuasan Kerja diabaikan maka Kinerja Karyawan sebesar 5.441.
b. Nilai koefisien regresi untuk variable kreativitas sebesar 0.523, bermakna setiap peningkatan insentif sebesar 1% faktor Kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 52.3%

c. Nilai koefisien regresi untuk variable kreativitas sebesar 0.199, bermakna setiap peningkatan 1% factor kepuasan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 19.9%.

Uji T (Parsial)

Tabel 2 Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.4411	2.952		1.843	.076
	Kreativitas	.523	.178	.552	2.940	.002
	Kepuasan Kerja	.199	.177	.212	1.129	.026

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel *Coefficients* dapat dinyatakan bahwa Variabel Kreativitas (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial/individu variabel tersebut sebesar 2.940 dan nilai t-tabel sebesar 2.048 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002<0.05. maka hipotesis yang diajukan : Kreativitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial/individu variabel tersebut sebesar 1.129 dan nilai t-tabel sebesar 2.048 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.026<0.05. maka hipotesis yang diajukan : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F Simultan

Uji simultan dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 3 Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.584	2	17.292	14.242	.001[b]
	Residual	32.782	27	1.214		
	Total	67.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas. Dan nilai Ftabel dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} Sebesar 4.210(14.242>4.210) dengan probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kreativitas dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi (R^2)

Pada dasarnya uji determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1 maka semakin besar pula variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen*.

Tabel 4 Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717[a]	.513	.477	1.102

a. *Predictors: (Constant), X2,X1*

b. *Dependent Variabel Y*

Sumber : diolah oleh peneliti (2025)

Uji koefisien determinasi mengetahui seberapa erat pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.513 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51.3% kinerja pada pegawai di PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang dipengaruhi oleh variasi kedia variabel independent yang digunakan, yaitu Kreativitas dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yaitu intensif dan budaya kerja dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil Kesimpulan berikut

1. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang. Kreativitas sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menyebabkan belum berkolaborasinya antara satu pegawai dengan pegawai dibidang lainnnya, yang mana didasarkan pada keegoan ditingkat masing-masing bagian mengakibatkan kepuasan kerja tidak pernah dirasakan oleh pegawai.
2. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan IV Sei Putih Deli Serdang. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari (2020:77) Pengaruh Kreativitas Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Kecamatan Denpasar Utara. Widya Manajemen, 4(2), 101-110.

Adisty, A. C. C., & Wajdi, M. F. (2024). PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL LENTERA BISNIS*, *13*(3), 1886-1906.Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja

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.

Anggraini, D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Fatmawati, F. (2022:188-195). Kreativitas Dan Intelegensi. Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK), 4(5), 188-195.

Gunde, A., Kawengian, M. G., & Rumondor, M. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SULUTGO KANTOR CABANG PEMBANTU SAM RATULANGI. *EQUIL*, *6*(1).

Hamdiyah, 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. Jurnal : Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan BisnisUniversitas Pandanaran Semarang Vol.02, No.02.

Hasibuan. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9-15.

Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta

Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Tawadhu, 5(1), 12-24.

Munandar, A., & Nurjanah, N. M. (2009:88-101).Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan.

Rachmawati, And Hayuni Rahmah. "Breastfeeding Self-Efficacy As A Dominant Factor Affecting Maternal Breastfeeding Satisfaction." BMC Nursing 18 (2010): 13-14

Rismawati. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Grafindo.

Sugiyono, D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan.

Sutrisno, Dwi Haryadi, And Jeanne Darc Noviayanti Manik. "Additional Punishment For Revocation Of Political Rights To Corruption Prisoners In The Purpose Of Punishment In Indonesia." IJCLS (Indonesian Journal Of Criminal Law Studies) 5.1 (2020): 21

Sutrisno, Hari, Et Al. Effect Of V Dopant On Physicochemical Properties Of Vanadium-Doped Anatase Synthesized Via Simple Reflux Technique. Journal Of Mathematical & Fundamental Sciences, 2016 : 82

Suwardi. 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No 1 Juli 2011.

Sya Roni, 2014:58. "Korelasi Manajemen Kepala Sekolah Penggerak Dan Kinerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SD GMIT Airnona 1 Kupang." Apostolos: Journal Of Theology And Christian Education

Wibowo (2012:1024),Analisis Kinerja Karyawan Pada Cu Merdeka Berastagi (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).

Yulianto, Budi. 2020. Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.