

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KREATIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. ANAK NAGARI

Aura Afifah¹, Selvi Yona Sari², Nila Pratiwi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: auraafifah811@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id², nilapратиwi8@gmail.com³

Abstrak – Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai responden pada CV. Anak Nagari. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kreativitas Kerja pada CV. Anak Nagari, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kreativitas Kerja pada CV. Anak Nagari, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Anak Nagari, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anak Nagari, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anak Nagari, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja pada CV. Anak Nagari, Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja pada CV. Anak Nagari.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kreativitas Kerja.

Abstract: *The purpose of this study is to determine the Effect of Job Training and Work Discipline on Employee Performance with Work Creativity as an Intervening Variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 30 employees as respondents at CV. Anak Nagari. In this study using Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools using Partial Least Square (PLS). The results of the study indicate that There is a positive and significant influence between Job Training on Work Creativity at CV. Anak Nagari, There is a positive and significant influence between Work Discipline on Work Creativity at CV. Anak Nagari, There is a positive and significant influence between Work Creativity on Employee Performance at CV. Anak Nagari, There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance at CV. Anak Nagari, There is a negative and insignificant influence between Work Creativity on Employee Performance at CV. Anak Nagari, There is a positive and significant influence between Work Training on Employee Performance through Work Creativity at CV. Anak Nagari, There is a negative and insignificant influence between Work Discipline on Employee Performance through Work Creativity at CV. Anak Nagari.*

Keywords: *Job Training, Work Discipline, Employee Performance, Work Creativity.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kemampuan organisasi mengatur dan mengelola orang-orang yang bekerja di dalamnya supaya bisa memberikan hasil terbaik. Dalam sebuah perusahaan yang karyawan bukan hanya dianggap sebagai pekerja, tapi juga sebagai aset penting yang menentukan keberhasilan. Karena itu, MSDM berperan penting dalam memastikan setiap orang bisa bekerja dengan efektif, merasa dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. MSDM mencakup banyak hal, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan. Semua itu dilakukan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan semangat dan tanggung jawab. Selain itu, MSDM juga berfungsi untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan adil, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan bisa berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, sikap kerja, dan kemampuan bekerja sama. Jadi kinerja karyawan biasa menunjukkan seberapa efektif karyawan yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja yang dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut (Husna et al., 2024). Kinerja karyawan yaitu suatu kemampuan dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan oleh (Saputri, 2024).

Faktor faktor yang mempengaruhi bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Penelitian lain dari Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan juga memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan, dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening yang meningkatkan kemampuan serta produktivitas pegawai (Anggela, 2024).

Pelatihan merupakan suatu aktivitas untuk memberikan pengarahan atau mengajarkan pegawai mengenai keterampilan, sikap, disiplin juga memberikan keterampilan sesuai dengan berbagai bidang pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai tersebut (Julianty & Karyaningsih, 2024). Dalam konteks perkembangan terkini, fokus pelatihan telah mengalami pergeseran yang signifikan. Saat ini, pelatihan tidak lagi hanya berfokus pada peningkatan keterampilan umum, tetapi lebih diarahkan pada upaya agar membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan yang sangat spesifik dan relevan dengan pekerjaan mereka. Tujuan utamanya adalah sebuah kemampuan untuk memastikan tujuan bahwa setiap karyawan memiliki suatu kompetensi yang diperlukan agar dapat berhasil dan berprestasi dalam peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja oleh (Nurfadilah et al., 2024).

Disiplin adalah suatu kemampuan modal yang dibutuhkan untuk menggapai tujuan yang diharapkan dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena lingkungan yang disiplin memungkinkan suatu perusahaan atau organisasi dapat menjalankan dalam program kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh (I. Pratama & Noersanti, 2025). Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan membantu karyawan menuntaskan tugas sesuai tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan memperkuat disiplin kerja, karyawan yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan utama suatu disiplin adalah memaksimalkan efektivitas dengan menghilangkan pemborosan waktu serta tenaga oleh (Ashari, 2024).

Kreativitas merupakan suatu kemampuan kreativitas yang tergolong biasa atau rata-rata dalam segi kuantitas dan kualitas dan subyek dengan kemampuan kreativitas yang cukup tinggi dalam menghasilkan ide secara kuantitas, memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi, sedangkan subyek dengan kemampuan kreativitas yang cukup tinggi dalam menghasilkan ide yang unik (kualitas), tetapi secara kuantitas rendah, memiliki tingkat kepuasan kerja yang agak rendah. hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa ide atau gagasan yang dihasilkan memiliki manfaat atau kegunaan yang dapat diterima maka akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut dan menjadi suatu pendorong untuk selanjutnya bekerja secara optimal, berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau

organisasi dengan menyumbangkan ide-ide atau pemikirannya yang kreatif oleh (Arsha et al., 2022). Kreativitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide baru, mencari cara yang lebih efektif, dan menemukan solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menetapkan pendekatan kuantitatif dengan Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk pernyataan- pernyataan secara terstruktur yang dikualifikasikan menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan, kemudian pengolahan data dilakukan dengan menghitung setiap jawaban pernyataan dari responden mengenai Pelatihan Kerja, Displin Kerja, dan Kreativitas Kerja yang dihubungkan dengan Kinerja Karyawan. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan pada CV. Anak Nagari sebanyak 30 orang, sehingga populasi penelitian keseluruhan karyawan yang ada. teknik penarikan sampel pada CV. Anak Nagari yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model structural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji Sobel untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian Outer Model atau model pengukuran merupakan tahapan yang digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu model. Dalam suatu konsep dan model penelitian, hubungan relasional maupun kausal tidak dapat dianalisis lebih lanjut apabila belum melalui proses pengujian dan pemurnian pada tahap model pengukuran .Pengujian outer model dilakukan berdasarkan uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga krearia utama, yaitu Convergent Validity, Discriminat Validity, dan Composite Reliability. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai Convergent Validity sebesar lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Indikator pada variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kretivitas kerja memiliki nilai loading faktor di bawah 0,70. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data, indikator yang dibuang yaitu (X1.3).

Penilaian Avarage Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja (X1)	0,796
Disiplin Kerja (X2)	0,798
Kinerja Karyawan (Y)	0,736
Kreativitas Kerja (Z)	0,854

Sumber:Hasil Pengolahan Data 2026

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Kecuali variabel gaya kepemimpinan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50.

Penilaian Reliabilitas (Crombachs Alpha)

Tabel 2 Nilai Reliabilitas

Variabel	cronbachs Alpha	composite reliability
Pelatihan Kerja (X1)	0,967	0,970
Disiplin Kerja (X2)	0,971	0,973
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	0,963
Kreativitas Kerja (Z)	0,981	0,981

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

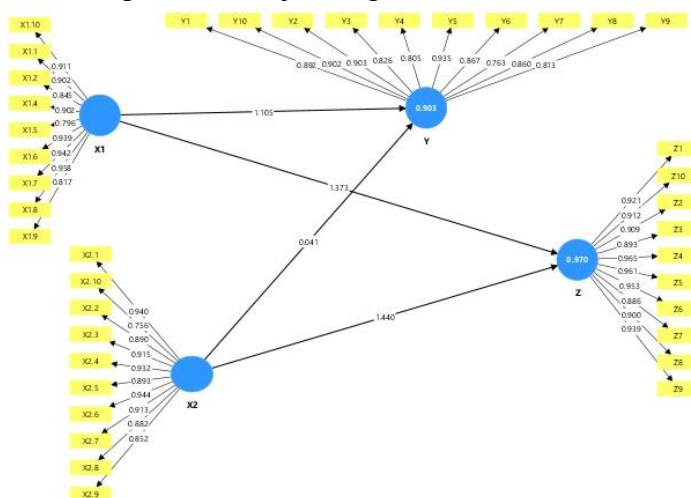
Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.11 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0.981 Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengolahan data R2 konstruk Kreativitas Kerja sebesar 0,970 atau sebesar 968% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Sementara nilai R2 untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,903 atau sebesar 892% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai R- Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini, yaitu mengkaji pengaruh antara konstruk laten eksogen terhadap konstruk laten endogen, baik berpengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Outer Loading
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
X1 => Z	0,502	0,464	0,155	3,248	0,001	Diterima
X2 => Z	0,505	0,543	0,151	3,345	0,001	Diterima
X1 => Y	0,824	0,758	0,345	2,390	0,017	Diterima
X2 => Y	0,175	0,246	0,384	0,454	0,650	Ditolak
Z => Y	-0,037	-0,037	0,443	0,083	0,934	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kreativitas Kerja dan pengaruh konstruk Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja melalui Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pada CV. Anak Nagari

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kreativitas Kerja yaitu 0,502 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kreativitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Values 0.650 besar dari alpha 5% yaitu $0,650 < 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.248 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $3.248 > 1.96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kreativitas Kerja. Pada CV Anak Nagari. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rajagukguk, 2024) dengan hasil penelitian pengaruh dan tidak negatif signifikan Pelatihan kerja terhadap Kreativitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pada CV. Anak Nagari

Hipotesis 2 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kreativitas Kerja yaitu 0,505 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kreativitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Values 0.001 kecil dari alpha 5% yaitu $0.001 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3.345 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $3.345 > 1.96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Kerja Kantor CV Anak Nagari. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astutik et al., 2025) dengan hasil penelitian pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin kerja terhadap Kreativitas Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anak Nagari

Hipotesis 3 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,824 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,934 besar dari alpha 5% yaitu $0,824 < 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,390 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $2,390 > 1.96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada CV Anak Nagari. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri, 2023) dengan hasil penelitian pengaruh dan tidak negatif signifikan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anak Nagari

Hipotesis 4 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,175 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Values 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,454 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $0,454 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada CV Anak Nagari. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aesah, 2022) dengan hasil penelitian pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anak Nagari

Hipotesis 5 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,037 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Values 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,248 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $3,248 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada CV Anak Nagari. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dwiansyah et al., 2024) dengan hasil penelitian pengaruh positif dan tidak signifikan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Kerja Pada CV. Anak Nagari

Hipotesis 6 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja yaitu -0,019 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Values 0,934 besar dari alpha 5% yaitu $0,934 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh tidak langsung dengan nilai t-statistik sebesar 0,083 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $0,083 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Kreativitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Anak Nagari. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memediasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Kerja Pada CV. Anak Nagari

Hipotesis 7 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja yaitu -0,019 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Values 0,941 dari alpha 5% yaitu $0,941 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh tidak langsung dengan nilai t-statistik sebesar 0,075 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $0,075 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Kreativitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor CV Anak Nagari. Hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan intervenng pada pt rakha gustiawan. 2, 2–5.
- Anggela, D. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada dinas perpustakaan dan kearsipan Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital. KABUPATEN PESISIR SELATAN Denada. 2(1), 54–66.
- Aprilian, A. D., & Zulfahmi, M. N. (2024). Analisis Kreativitas Anak Usia 5-6 Tahun Ditinjau Dari Media Ecobrick. Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini, 6, 78–85. <http://jurnal.unw.ac.id/index.php/IJEC>
- Arsha, I. M. R. M., Resa Adhika, N., Pradiva Putra Salain, P., Made Dwi Puspitawati, N., & Agus Eka Rismawan, P. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. Widya Manajemen, 4(2), 101–110. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215>
- Ashari, febrianti andani. (2024). PENGARUHMOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HYUNDAI ELEVATOR INDONESIA. 1192, 304–317.
- Astutik, N. P., Baidlowi, I., Dwihandoko, T. H., Manajemen, P. S., Majapahit, U. I., Raya, J., No, J., Mojoanyar, K., Mojokerto, K., & Timur, J. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Nina Etik Garment Indonesia. 11(September).
- dudung Hadiwijaya, eka mintarsih. (2021). Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang Jurnal Manajemen Bisnis. 10(2), 269–273.
- Dwiansyah, A., Sri, D., Pantjolo, W., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia). 1.
- Ferliana, E., Waluyo, B., & Wawan, A. (2023). Mengembangkan Kreativitas Anak Melalui Bermain Teknik dalam Membentuk Berbasis Tematik di Taman Kanak Kanak Paud An Nur Pugung Raharjo Tahun Pelajaran 2022/2023. Tarbiyah Jurnal:Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 1(2), 4.
- Herawati, N. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada. 4, 167–186.
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. 2(2).
- Indriyanah, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2(8), 395–402.
- Jayanti, komang nonik. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Komang JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi Volume 1 Nomor 2 (Juni 2021) / e-journal.upr.ac.id. 1, 75–84.
- Julianty, A. P., & Karyaningsih, K. (2024). Penerapan Pelatihan dan Kerjasama Tim Dalam Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BKPSDM Kabupaten Karawang). Journal of Economic, Management, Accounting and Technology, 7(1), 40–53. <https://doi.org/10.32500/jematech.v7i1.5466>
- Lia Yuliana, & Atep Kustiwa. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Sumber Daya manusia (SDM) (Studi Kasus di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). Manajemen : Jurnal Ekonomi, 6(1), 7–13. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1122>
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi , Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. 2(1), 509–520.
- Nurfadilah, A., Linda Therecy Sianturi, Muhamad Satria Nur Hakim, Muhammad Zaky, & Ni Nyoman Sawitri. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi, 2(4), 366–383. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i4.2645>

- Nurhaliza, D. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANEKSI VOL 14, NO. 01, MARET 2025 Analisis*, 14(01), 213–219.
- Pratama, I., & Noersanti, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir guru. 8(1).
- Pratama, L. S., & Imhar. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 2(2), 183–198. <http://ejurnal-wit.ac.id/index.php/JIMI/article/view/199>
- Putri, syaprida delima. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota medan. 14(5), 99–108.
- Rajagukguk, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening. 1376–1385.
- Sakti, A. N. L., & Sit, M. (2024). Analisis Perkembangan Kreativitas Anak Usia 5-6 Tahun Analysis of the Development of Creativity in Children Aged 5-6 Years. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(4), 844–852. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Saputri, D. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pt karya jalur bersama desa tamiyang kecamatan tanta kabupaten tabalong. *jurnal stiatabalong*, 7.
- saroyo. (2023). pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pelatihan dan kursus prima smart (lpk prima smart) kabupaten tabalong <Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB> ISSN : 2723-0937. 6, 1292–1303.
- Sudarti, D. O. (2020). Mengembangkan Kreativitas Aptitude Anak dengan Strategi Habitiasi dalam Keluarga. *Jurnal al-azhar indonesia seri humaniora*, 5(3), 117. <https://doi.org/10.36722/sh.v5i3.371>
- Suryadi. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.
- Syahmirza, J. (2022). Peran Kreativitas dan Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial. 05(September), 536–552.
- Waruwu, G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbanungan Kabupaten Serdang Begadai. *Journal Gentri Waruwu*, 15(1), 217–222.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.