

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANAH DATAR

Rani Adesti¹, Vicky Brama Kumbara², M.Afuan³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

E-mail: adestirani@gmail.com¹, vickybrama@upiypk.ac.id², m.afuan@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar. 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 Komunikasi Organisasi terhadap Kreativitas, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kreativitas, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kreativitas.

Abstract – This study aims to examine the influence of organizational communication and work discipline on employee performance, with creativity serving as an intervening variable, at the Ministry of Religious Affairs Office in Tanah Datar Regency. The study employs Structural Equation Modeling (SEM) analysis using Partial Least Squares (PLS). The results indicate that there is a positive and significant influence of organizational communication on creativity and of work discipline on creativity; there is no positive and significant influence of organizational communication on employee performance; there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance and of creativity on employee performance; and there is a positive and significant influence of organizational communication on employee performance through creativity, as well as of work discipline on employee performance through creativity.

Keywords: Organizational Communication, Work Discipline, Employee Performance, Creativity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas layanan organisasi, termasuk di instansi pemerintah. Menurut (Rahma & Faizah, 2025) sumber daya manusia Adalah menekankan pada kemampuan atau kompetensi sebagai kekuatan untuk berkembang ke arah positif, terutama bagi pemimpin yang harus mampu memotivasi dan menggerakkan bawahannya secara bijak. Menurut (wahyu wiguna, 2026) Sumber Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam terselenggaranya seluruh kegiatan institusi atau organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuannya, maka yang paling krusial dalam mencapai tujuan yang maksimal adalah dimulai dari faktor yang paling membantu pencapaiannya. Menurut (Seto, 2022) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdiri atas beberapa individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang baik merupakan indikator kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar, yang membidangi berbagai urusan keagamaan, pelayanan masyarakat, dan administrasi publik, dituntut untuk

senantiasa memberikan layanan yang cepat, akurat, dan professional. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial untuk menjaga kualitas layanan publik. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah komunikasi organisasi. Menurut (Ester Hervina Sihombing, 2025) Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Melalui komunikasi yang efektif, setiap individu dalam organisasi dapat memahami visi, misi, tujuan, serta peran yang harus dijalankan, sehingga tercipta keselarasan antara kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan. Menurut (Rahman, 2025) Komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai proses penyampaian pesan, baik secara verbal maupun nonverbal, yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan dalam sebuah perusahaan atau lembaga.

Menurut (Amaludin, 2021) komunikasi organisasi merupakan suatu proses yang terdiri dari bahasa dan interaksi sosial yang dapat mendorong tindakan yang terkoordinasi demi tercapainya tujuan bersama. Komunikasi yang efektif memfasilitasi penyampaian informasi yang jelas, memperkuat koordinasi antar karyawan. Kenyataannya, misinformasi, koordinasi yang tidak memadai antar departemen, dan penyampaian instruksi yang lambat seringkali mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi tenggat waktu. Komunikasi yang tidak efektif ini dapat memengaruhi hasil kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain komunikasi, disiplin kerja juga merupakan penentu utama dalam mengukur profesionalisme karyawan. Menurut (Wicaksono & Fachrian, 2023) Disiplin kerja ialah salah satu faktor terpenting dalam menumbuhkan produktivitas. Menurut (Rahmawati, 2025) disiplin adalah cara manajemen menegakkan kebijakan perusahaan. Menurut (Dinata, 2021) disiplin kerja adalah suatu kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk mentaati segala peraturan ataupun norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, pemanfaatan jam kerja yang optimal, dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Namun, pengamatan lapangan menunjukkan bahwa beberapa masalah masih terjadi, seperti keterlambatan datang ke kantor, waktu istirahat yang berlebihan, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan kepatuhan yang kurang optimal terhadap peraturan. Disiplin yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan berdampak pada target pelayanan publik. Di sisi lain, era pelayanan publik saat ini menuntut kreativitas di tempat kerja. Menurut (Saputra, 2022) Kreativitas merupakan kemampuan dalam pengembangan ide – ide baru dan menerapkan metode baru untuk memandang masalah menjadi peluang. Menurut (Jodi Syahmirza, 2022) kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna untuk memecahkan masalah. Menurut (Rusdianto, 2022) Kreativitas merupakan kemampuan interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian perubahan di dalam individu maupun didalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif.

Kreativitas sangat penting untuk meningkatkan inovasi, pemecahan masalah secara mandiri, dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, pengamatan awal menunjukkan bahwa kreativitas pegawai belum berkembang secara optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya inovasi dalam metode pelayanan, terbatasnya pemanfaatan teknologi, dan minimnya terobosan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kreativitas sebagai bagian dari pengembangan sumber daya pegawai.

Ketika komunikasi organisasi efektif dan disiplin kerja diterapkan dengan baik, terciptalah lingkungan kerja yang mendukung pemikiran kreatif karyawan. Karyawan dengan

keaktivitas tinggi cenderung lebih mampu meningkatkan hasil kerja karena mereka dapat menemukan solusi atas kendala dan menciptakan cara kerja baru yang lebih efisien. Dengan demikian, kreativitas memainkan peran krusial sebagai variabel intervening, yang menjembatani pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena ini, dapat dilihat bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar tidak hanya bergantung pada komunikasi dan disiplin, tetapi juga pada sejauh mana kreativitas dapat berkembang sebagai hasil dari kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel intervening pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Seluruh populasi yang berjumlah 74 pegawai dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampel sensus, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah disusun berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel dan indikator yang relevan. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS), yang mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel. Selain itu, pengujian efek mediasi dilakukan melalui uji Sobel untuk menilai pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dengan prosedur analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal, (M. Afuan et al., 2024) menyebutkan bahwa desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lain, dan juga berguna dalam penelitian eksperimental di mana variabel eksogen diperlakukan secara terkontrol oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel endogen secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model (Measurement Model)

Penelitian outer model ini bertujuan untuk menguji hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel laten yang diukur sehingga dapat diketahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS terhadap seluruh variabel penelitian, yaitu komunikasi organisasi, disiplin kerja, kreativitas, dan kinerja karyawan. Terdapat tiga kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi outer model, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Pada pengujian Convergent Validity, indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Berdasarkan hasil pengujian awal (sebelum eliminasi) masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,70 sehingga belum memenuhi kriteria validitas konvergen. Indikator-indikator yang dieliminasi adalah X2.1, X2.4, X2.5, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, Z9, Z10, Y9, dan Y10. Setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator-indikator tersebut dan dilakukan pengujian kembali, seluruh indikator yang tersisa telah memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Dengan demikian, model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria Convergent Validity dan dapat digunakan untuk pengujian model struktural (inner model).

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validty suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

1. Nilai AVE setiap variabel pada pengolahan tahap dua dalam penelitian ini lebih besar 0,50, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik.
2. Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas batas minimum yang disyaratkan sebesar 0,50. Variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai AVE sebesar 0,615, disiplin kerja sebesar 0,733, kinerja karyawan sebesar 0,646, dan kreativitas sebesar 0,688. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (convergent validity). Dengan terpenuhinya validitas konvergen tersebut, maka indikator-indikator yang digunakan dinilai mampu merepresentasikan konstruk laten secara baik dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (inner model).

Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu sebesar 0,70. Variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930, rho_A sebesar 0,932, dan Composite Reliability sebesar 0,941. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,818, rho_A sebesar 0,818, dan Composite Reliability sebesar 0,892. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921, rho_A sebesar 0,923, dan Composite Reliability sebesar 0,936. Selanjutnya, variabel kreativitas memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,935, rho_A sebesar 0,941, dan Composite Reliability sebesar 0,946. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural (inner model).

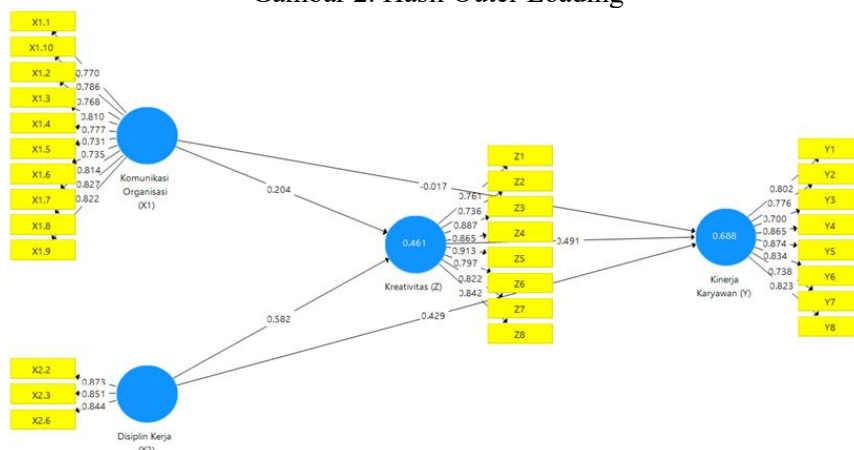
Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square sebagaimana diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel kreativitas sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kreativitas karyawan sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai R-Square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,688 atau 68,8%, yang mengindikasikan bahwa variabel komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan kreativitas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai R-Square Adjusted, variabel kreativitas memiliki nilai sebesar 0,446, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,674. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tetap tergolong baik. Dengan demikian, model struktural yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan serta cukup baik dalam menjelaskan variabel kreativitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik 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 atau t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil Olah Data 2026
Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	KOMUNIKASI ORGANISASI -> KREATIVITAS	2,406 > 1,96	0,016 < 0,05	Diterima , karena nilai t-statistik 2,406 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,016 lebih kecil dari 0,05
H2	DISIPLIN KERJA -> KREATIVITAS	5,553 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai tstatistik 5,553 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	KOMUNIKASI ORGANISASI-> KINERJA KARYAWAN	0,205 < 1,96	0,837 > 0,05	Ditolak , karena nilai t-statistik 0,205 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P values 0,837 lebih besar dari 0,05
H4	DISIPLIN KERJA-> KINERJA KARYAWAN	4,018 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai t-statistik 4,018 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari

Hipotesis	Pernyataan	T- Statistik	P- Value	Keterangan
				0,05
H5	KREATIVITAS -> KINERJA KARYAWAN	4,992 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai t- statistik 4,992 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H6	KOMUNIKASI ORGANISASI-> KREATIVITAS -> KINERJA KARYAWAN	2,027 > 1,96	0,043 < 0,05	Diterima , karena nilai t- statistik 2,027 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,043 lebih kecil dari 0,05
H7	DISIPLIN KERJA -> KREATIVITAS -> KINERJA KARYAWAN	3,808 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai t- statistik 3,808 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kreativitas Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H1 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat komunikasi organisasi di kantor kementerian agama kabupaten tanah datar dengan tingkat kreativitas karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,016 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,016 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai T-Statistik 2,406 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 $2,406 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (ruviatun, 2025) Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi berada dalam kategori baik dan berdampak positif pada kreativitas anggota. Hasil penelitian (Mayasari, s, 2024) hasilnya komunikasi internal yang terbuka, transparan, dan terus- menerus dapat merangsang rasa keterlibatan, identifikasi, dan tanggung jawab, serta berdampak pada kreativitas karyawan. Hasil penelitian (joecy, 2025) hasilnya komunikasi kelompok yang terbuka, partisipatif dan suportif berperan penting dalam mendorong munculnya ide-ide kreatif serta memperkuat proses inovasi organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kreativitas Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H2 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat disiplin kerja di kantor kementerian agama kabupaten tanah datar dengan tingkat kreativitas karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan

terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 5,553 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 $5,553 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (thalia ricky carolina, 2024) dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil penelitian (Sari, D.P & Hidayat, R 2022) hasilnya disiplin kerja yang baik meningkatkan kreativitas karena menciptakan keteraturan. Hasil penelitian (Wijaya, A 2023) hasilnya disiplin kerja yang baik meningkatkan kreativitas karena menciptakan keteraturan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H_3 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat komunikasi organisasi di kantor kementerian agama kabupaten tanah datar dengan tingkat kinerja karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,837 lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,837 > 0,050$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,205 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 $0,205 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Kasmiati, 2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian (Rahman, F. 2022) hasilnya komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Anjani, S 2024) hasilnya komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan, kinerja lebih dipengaruhi SOP dan pengawasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H_4 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat disiplin kerja di kantor kementerian agama kabupaten tanah datar dengan tingkat kinerja karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 4,018 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 $4,018 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kasmiati, 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian (Pratama, R 2022) hasilnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian (Suryani, E 2023) hasilnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menciptakan keteraturan dan tanggung jawab.

Pengaruh Kreativitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat Kreativitas karyawan di kantor kementerian agama kabupaten tanah datar dengan tingkat kinerja karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 4,992 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 $4,992 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputra, 2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha. Hasil penelitian (Lestari, N 2023) hasilnya kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karena menciptakan efisiensi kerja. Hasil penelitian (Hakim, M 2024) kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui munculnya ide-ide baru dan inovasi.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas. Dimana nilai P-Value 0,043 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,043 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2.027 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 $2,027 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kreativitas karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jane Waleleng (2022) dengan hasil penelitian Komunikasi organisasi memediasi kinerja karyawan terhadap kreativitas. Hasil penelitian (Putri, A & Santoso, B. 2023) hasilnya komunikasi terhadap kreativitas melalui kinerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian (Dewi, S 2024) hasilnya kreativitas memediasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,808 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 $3,808 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kreativitas pada kantor kementerian agama kabupaten tanah datar. Hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suharnomo (2022), dengan hasil penelitian disiplin kerja memediasi kinerja karyawan terhadap kreativitas karyawan. hasil penelitian (Rahmawati, I 2023) hasilnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kreativitas melalui kinerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian (Fadila, R 2024) hasilnya kreativitas memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
2. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kreativitas karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
4. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
5. Terdapat pengaruh antara kreativitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
6. Kreativitas karyawan memediasi Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
7. Kreativitas karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M. A., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2024). Determination of Performance Through Job Satisfaction: Competence, Motivation and Organizational Commitment at the Central Statistics Agency in West Sumatra. *Qubahan Academic Journal*, 4(3), 662–677.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2024). Competence and organizational commitment to performance through job satisfaction in bps west Sumatera region. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(4), 562–571.
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). *Jurnal Governance*. Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala, 1(1), 1–8.
- Amaludin. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 87–101.
- Chandra, C. R. H., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Fariha, N. F., & M. Nastain, M. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022. *JKOMDIS: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457>
- Choeroh, N., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(2), 1478–1498. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563>
- DINATA, N. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Riyan Sisiawan Putra, & Fayola Issalillah. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38.
- ester hervina sihombing. (2025). PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN POLITEKNIK UNGGUL LP3M. 19, 1985–1990.
- fadlya. (2021). 3.+Sabrina+Nur+Fadyla,+Tommy+Rumengan (1). 11(3), 225–231.
- Fauzan Ahmad Siregar. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>

- Jodi Syahmirza, 2022. (2022). Peran Kreativitas dan Keterikatan Karyawan sebagai Pemediasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (19). 05(September), 536–552.
- Kasmianti. (2021). pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perumda pasar jaya. 167–186.
- Kurniawan, H. (2025). Manajemen Konflik dan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja UMKM. Jurnal Minfo Polgan, 14(1), 1269–1273. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.15015>
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & Nasution, M. . (2023). Kinerja Karyawan : Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis ini menjadi sangat ketat . Persaingan merupakan tantangan yang dihadapi setiap pebisnis . di tengah persaingan saat i. Kinerja Karyawan : Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Ini Menjadi Sangat Ketat . Persaingan Merupakan Tantangan Yang Dihadapi Setiap Pebisnis . Di Tengah Persaingan Saat I, 24(1), 64–77.
- Ningsih, T., & Hutabarat, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Orange Indonesia Mandiri Medan. Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen, 4(3), 2022.
- novita ayu. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sugity Creatives. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 1(3), 70–79. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.26>
- Rahma, A., & Faizah. (2025). Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP). 14(3), 441–453.
- Rahman. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membangun Tim Kerja yang Efektif: Studi Literatur. 02(02), 784–790.
- Rahmawati, A. (2025). KINERJA SELECTOR DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN PRODUKSI BLOW DI PT . ASIA PRAMULIA TBK SURABAYA. 3(10), 402–415.
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rusdianto, 2022. (2022). Peranan Kreativitas dan Inovasi Dalam Usaha Meningkatkan Volume Penjualan Pada Pondok ”Aroma Vegetarian. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 3(3), 163–180. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i3.781>
- ruviation. (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efisiensi dan Kreativitas Pada Organisasi Karang Taruna. Jurnal Entrepreneurship, 2(2), 92–100. <https://doi.org/10.36774/jed.v2i2.1784>
- Safitri. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Saputra, A. R. (2022). PENGARUH KREATIVITAS TERHADAP KINERJA USAHA DENGAN INOVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada UMKM Kuliner di Kota Magelang). 26.
- Seto. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia - Kepuasan Kerja. In Suparyanto (2015: CV.EUREKA.
- thalia ricky carolina. (2024). No Title. Jurnal.Universitasputrabangsa, 6(5), 847–858.
- wahyu wiguna. (2026). peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia. 8, 60–67.
- Wicaksono, R. M., & Fachrian, Z. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Instansi X Pada Saat Pandemi Covid-19. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 1(1), 50–67. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.4>
- Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Negeri Makassar.