

# FACTORS THAT INFLUENCE DISCIPLINE, ABILITY AND TEAMWORK ATTITUDES ON WORK CREATIVITY IN EMPLOYEES OF PT. KAYU SELASIHAN INDAH IN BONDOWOSO DISTRICT

Gesty Rosita Dewi<sup>1</sup>, Ira Puspitadewi Samsuryaningrum<sup>2</sup>, Pawestri Winahyu<sup>3</sup>.

<sup>1,2,3</sup> College of Business and Economics, University Of Muhammadiyah Jember

E-mail : [gestyros@gmail.com](mailto:gestyros@gmail.com), [irapuspitadewi@unmuhjember.ac.id](mailto:irapuspitadewi@unmuhjember.ac.id), [pawestri@unmuhjember.ac.id](mailto:pawestri@unmuhjember.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

### Artikel History:

Artikel masuk: 07/12/2024

Artikel revisi: 07/01/2025

Artikel diterima: 31/01/2025

---

### Keywords:

*Discipline, Skills, Teamwork, Work Productivity Employee*

---

Riset ini didasarkan pada persoalan yang terjadi di PT Kayu Selasih Indah yaitu kurangnya disiplin kerja yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut yang dapat menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, tujuan perusahaan tidak tercapai, kemudian sulit mencapai hasil yang optimal. Tujuan dari riset ini untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, keterampilan dan kerja sama tim pada produktivitas kerja pada pegawai PT Kayu Selasih Indah di Kabupaten Bondowoso. Riset ini dipakai cara kuantitatif. Seiring dengan meningkatnya persaingan global, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksinya. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Riset ini memiliki urgensi yang tinggi karena dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam sektor manufaktur, khususnya yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Populasi dan sampel studi ini adalah pegawai PT Kayu Selasih Indah di Kabupaten Bondowoso yang sebanyak 110 pegawai. Bondowoso yang berjumlah 110 karyawan. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai, kerja sama tim tidak berdampak signifikan pada kreativitas kerja pegawai.

---

## ABSTRACT

---

*This research is based on the problems that occur at PT Kayu Selasih Indah, namely the lack of work discipline that can have a negative impact on employee productivity in the company which can cause work to be slow, company goals not to be achieved, then it is difficult to achieve optimal results. The purpose of this research is to determine and analyze work discipline, skills and teamwork on work productivity of employees of PT Kayu Selasih Indah in Bondowoso Regency. This research uses quantitative methods. Along with increasing global competition, companies are required to continue to improve the efficiency and effectiveness of their production. A deep understanding of the factors that influence work productivity is very important to achieve these goals. This research has a high urgency because it can contribute to the company in identifying areas that need to be improved to achieve higher productivity targets. In addition, the results of this study can also be a reference for other companies in the manufacturing sector, especially those who want to improve the performance of their employees. The data used in this research are primary data obtained through observation, questionnaires, interviews and secondary data through documentation. The population and sample of this study are employees of PT Kayu Selasih Indah in Bondowoso Regency, totaling 110 employees. Bondowoso, totaling 110 employees. For data analysis, the author uses multiple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis testing, it can be stated that attitude does not have a significant effect on employee work creativity, ability has a significant effect on employee work creativity, teamwork does not have a significant impact on employee work creativity.*



## INTRODUCTION

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam bisnis. Kompetisi antar industri zamannya modernisasi saat ini makin ketat, maka efisiensi menjadi kunci utama untuk mencapai keunggulan. Supaya aktivitas manajemen dijalankan dengan baik maka perseroan harus memiliki pegawai yang mempunyai pengetahuan. SDM adalah ilmu dan seni mengelola relasi dengan posisi pekerja guna secara berhasil dan praktis membangun mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan penduduk (Rosmidah Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia artinya aktivitas perancangan, penyediaan, peningkatan, perluasan, dan penerapan sumber daya manusia guna mendekat maksud individu dan organisasi. Maka SDM perlu ditangani secara baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perseroan (Edy Sutrisno, 2016).

**Tabel 1. 1 Pencapaian Output Hasil Produksi**

No	Bulan / Tahun	Target Produksi (Pcs)	Aktual (Pcs)	Realisasi produksi ( % )
1	Apr-23	2400	1800	75,00%
2	Mei 2023	4800	2400	50,00%
3	Juni 2023	4200	3000	71,43%
4	Juli 2023	3600	2400	66,67%
5	Agustus 2023	4800	3600	75,00%
6	Sep-23	3600	2400	66,67%
7	Okt- 2023	3000	2400	80,00%
8	Nov-23	4800	3600	75,00%
9	Des- 2023	4800	3000	62,50%
10	Januari 2024	4800	3000	62,50%
11	Februari 2024	4800	3000	62,50%
12	Maret 2024	4200	3000	71,43%
	<b>Total</b>	<b>49800</b>	<b>33600</b>	<b>67,47%</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4150</b>	<b>2800</b>	<b>67,47%</b>

Bukti: Data Diolah PT. Kayu Selasih Indah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pencapaian realisasi output produksi tertinggi terdapat pada bulan Oktober 2023 yaitu sebesar 80,00%. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah hari kerja dan jumlah karyawan yang hadir lebih banyak. Sedangkan pencapaian realisasi produksi terendah terjadi pada bulan Mei 2023, yaitu sebesar 50,00%. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah hari kerja dan jumlah karyawan yang hadir lebih sedikit. Sehingga sesuai dengan target permintaan dari konsumen yang ada.

Fenomena yang terjadi adalah karena kurangnya disiplin kerja yang dapat berdampak buruk pada produktivitas karyawan di perusahaan yang dapat

menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, tujuan perusahaan tidak tercapai, kemudian, sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Kemudian kurangnya kerjasama antar tim karena dirasa dengan bekerja sendiri akan lebih fokus dalam bekerja dibandingkan harus bekerja sama secara tim. Dan juga kurangnya keterampilan karena kurangnya hard skill dan soft skill dalam perusahaan yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim memungkinkan mereka untuk menggabungkan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk menghasilkan solusi yang lebih efektif dan inovatif terhadap masalah yang dihadapi perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh orang lain di tempat kerja mereka, mereka cenderung berkomitmen pada tujuan perusahaan dan bekerja lebih keras untuk mencapainya. Tim kerja terbaik meningkatkan kreativitas dan membangun kondisi kerja yang selaras dan berkelanjutan. Tim kerja yang efektif memungkinkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan dengan tingkat mutu terbaik.

PT Kayu Selasih Indah (KSI) sebagai perusahaan mebel ekspor yang merupakan pabrik industri rumah tangga berlokasi di Desa Pekauman, Kecamatan Grujungan, Kabupaten Bondowoso. PT Kayu Selasih Indah didirikan pada tahun 1993 oleh Bapak Tatang Sugiyanto. Berdasarkan hasil pra-penelitian di PT. Kayu Selasih Indah, teridentifikasi beberapa masalah yang berdampak pada kinerja pegawai. Misalnya rendahnya tingkat kedisiplinan tetapi tercermin mulai kebiasaan terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan yang merugikan produktivitas. Selain itu, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan juga menjadi faktor utama yang mengganggu keharmonisan lingkungan kerja. Kondisi ini semakin diperparah dengan minimnya program pelatihan dan pengembangan skill, yang berakibat pada kemampuan kerja yang kurang optimal. Rendahnya hubungan saling percaya diantara tim atau sekelompok kerja juga menjadi hambatan dalam mencapai tujuan bersama.

**Tabel 1. 2 Laporan Data Absensi Karyawan PT Kayu Selasih Indah  
Periode April 2023 – Maret 2024**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat Kehadiran (Hari)	Absensi Rate (%)
1	April	14	110	2100	2072	28	98,67	1,33%
2	Mei	21	110	3150	3052	44	98,60	1,40%
3	Juni	19	110	2850	2780	32	98,88	1,12%
4	Juli	20	110	3000	2772	40	98,67	1,33%
5	Agustus	22	110	3300	3095	46	98,61	1,39%
6	September	20	110	3000	2783	41	98,63	1,37%
7	Oktober	22	110	3300	2990	36	98,91	1,09%
8	Novemembr	22	110	3300	2939	41	98,76	1,24%
9	Desember	20	110	3000	2766	37	98,77	1,23%
10	Januari	22	110	3300	3040	45	98,64	1,36%
11	Februari	20	110	3000	2734	39	98,70	1,30%
12	Maret	18	110	2700	2422	33	98,78	1,22%
<b>Total</b>		<b>240</b>	<b>1800</b>	<b>36000</b>	<b>33445</b>	<b>462</b>	<b>98,72</b>	<b>1,28%</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>20</b>	<b>110</b>	<b>3000</b>	<b>2787,08</b>	<b>38,5</b>	<b>98,72</b>	<b>1,28%</b>

Bukti: Data Diolah PT. Kayu Selasih Indah, 2024

Pada tabel diatas data absensi karyawan PT Kayu Selasih Indah Kabupaten Bondowoso dapat dilihat pada bulan April 2023 persentase ketidakhadiran karyawan dari segi produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan dengan jumlah persentase sebesar 1,33%, sedangkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Mei 2023 sangat rendah yaitu dengan nilai 1,40% dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja pada data kehadiran karyawan PT Kayu Selasih Indah yaitu berkurangnya persediaan bahan baku, berkurangnya permintaan pelanggan sehingga berpengaruh pada ketidakhadiran karyawan.

## LITERATURE REVIEW

### Pengelolaan Sumber Daya Manusia

MSDM ialah langkah strategi menuju keahlian, dorongan pengembangan dan pengelolaan organisasi terhadap fungsi SDM sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dikuantifikasi (Siagian et al., 2021). Sasarannya ialah kemajuan organisasi dengan unit-unit kerja yang efisien. MSDM akan menampilkan cara bagaimana sebuah organisasi memiliki, membangun, merekrut, menilai, dan menyimpan jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) karyawan terbaik di dalam perusahaan (Amelia et al., 2022).

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

## **Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah suatu keadaan ketaatan pegawai pada aturan yang sudah diputuskan organisasi atau petunjuk negatif yang sudah diputuskan agar siap untuk menjalankannya, bukan ikut mengelak dari hukuman apabila dinyatakan melanggar hukum dan menjalankan seluruh pekerjaan dan jabatan yang telah ditetapkan. Singkatnya, disiplin yang baik bisa muncul dan tersebar karena kesadaran pegawai. Disiplin yang negatif dan berumur pendek artinya akibat dari disiplin yang tidak berasal dari hati pegawai (White et al., 2019).

## **Kemampuan**

Kemampuan juga bisa diartikan dengan kemampuan mengoperasikan suatu jabatan dengan santai dan teliti yang membutuhkan keahlian dasar. Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melewati suatu kendala yang timbul dengan mengutamakan ketelitian, semangat, antusias, dan kreativitas dalam menjalankan tugasnya yang akan memacu mereka guna berakibat pada output terbanyak waktu tertentu agar dapat menghasilkan yang terbaik bagi perseroan (Alvin Efendi Khoirul Ulum & Bambang Suyadi, 2018).

## **Kerja Sama Tim (*Teamwork*)**

Kerjasama tim merupakan teknik guna memecahkan tugas secara kelompok memakai kemampuan dan komitmen agar dampak kerja bagus dibandingkan prestasi mandiri (Shmueli et al., 2020). Kumpulan kerja yang diorganisir dan dikelola dengan baik adalah contoh dari *teamwork* (Panggiki et al., 2017). *Teamwork* yaitu kombinasi dari kerjasama tim yang didukung oleh berbagai kapabilitas, sasaran yang jelas yang didukung oleh kepemimpinan, dan hubungan guna mendapatkan performa yang lebih tinggi dari performa individu (Munawar et al., 2018).

## **Kreativitas Kerja**

Kreativitas kerja umumnya diperoleh dari persamaan antara output dan jam kerja (Mukiyat, 2018). Prestasi kerja tidak hanya diukur dari efisiensi, tetapi juga dari efektivitas pelayanan. Prestasi kerja sebagai aktivitas dimana barang/jasa yang dalam bentuk barang/jasa yang diproduksi oleh perorangan atau kumpulan didasarkan perhitungan yang berawal dari masukan hingga output dengan ukuran kinerja yang optimal (Wibowo & Pratiwi, 2018).

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

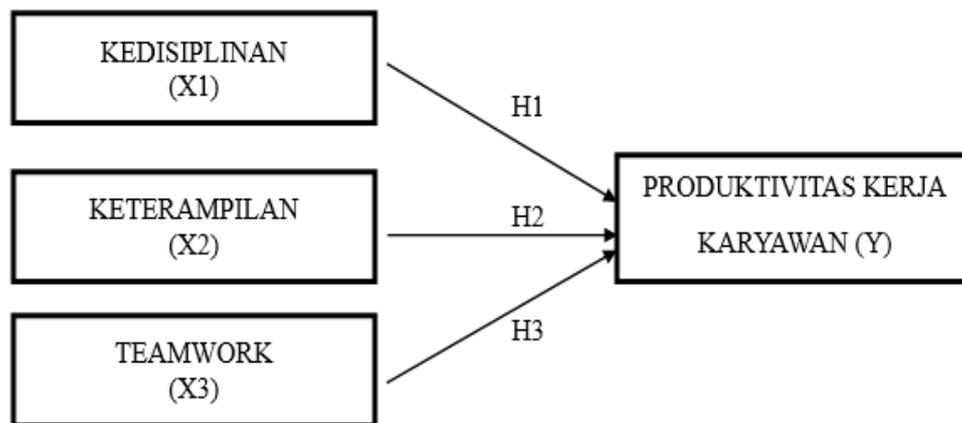


Foto Konsep

H1 : Sikap pada Kreativitas Pegawai

H2 : Kemampuan pada Kreativitas Pegawai

H3 : Teamwork pada Kreativitas Pegawai

## METHODS

Sampel pada riset ini diambil dari banyaknya populasi sasaran. Yang menjadi sampel dalam riset tersebut artinya semua pegawai PT. Kayu Selasih Indah yaitu sebanyak 110 karyawan. Cara penentuan sampel berisi riset ini dikerjakan bersama metode nonprobability sampling maka teknik sampling jenuh. Alat analisis instrumen dalam riset artinya kuesioner dan evaluasi kinerja. Uji hipotesis dilakukan melalui uji statistik dengan cara analisis regresi berganda, pengujian t, dan pengujian ANOVA.

## RESULTS

### Tes Instrumen Data

### Tes Validitas

**Tabel 1. 3 Pengujian Validitas**

No	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Sig	Alpha	
Kedisiplinan (X1)						
1	X1.1	0,972	0,187	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,892	0,187	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,976	0,187	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,350	0,187	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,848	0,187	0,000	0,05	Valid
Keterampilan (X2)						
1	X2.1	0,837	0,187	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,568	0,187	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,837	0,187	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,848	0,187	0,000	0,05	Valid
Teamwork (X3)						
1	X3.1	0,415	0,187	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,482	0,187	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,584	0,187	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Y1.1	0,591	0,187	0,000	0,05	Valid
2	Y1.2	0,752	0,187	0,000	0,05	Valid
3	Y1.3	0,697	0,187	0,000	0,05	Valid
4	Y1.4	0,709	0,187	0,000	0,05	Valid

Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Pada hasil tes validitas diatas, terlihat setiap indikator pada setiap skor total variabel memperlihatkan dampak yang sah, disebabkan r menghitung > r daftar (0,187) dengan skor sig  $0 < 0,005$ , maka guna ditetapkan semua item pertanyaan terbukti sah.

## Pengujian Realibilitas

**Tabel 1. 4 Pengujian Realibilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,811	0,60	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,788	0,60	Reliabel
Teamwork (X3)	0,548	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Pada tabel di atas diketahui tiap hasil tes keandalan pada seluruh indikator dengan skor Cronbach Alpha sebesar 0.811, 0.788, 0.548, 0.770 > 0.60 Maka bisa dinyatakan semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

## Pengujian Pengembangan Garis Bertambah

**Tabel 1. 5 Pengujian Pengembangan Garis Bertambah**

Variabel	Koefisiensi Regresi	Standart Ekor
(Constanst)	6.861	2.524
Kedisiplinan (X1)	0,053	0,062
Keterampilan (X2)	0,572	0,106
Teamwork (X3)	-144	0,116

Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Terlihat bahwa pengujian regresi linier majemuk adalah :

$$Y = 6,861 + 0,053 + 0,572 + -144$$

Hasil persamaan analisis linear regresi berganda adalah :

- Skor *constanst* sebesar 6,861 yang berarti jika kedisiplinan dan keterampilan nilainya 0 maka skor kreativitas kerja sebesar konstanta, yaitu 6,861.
- $\beta_1$  X1 (skor koefisiensi regresi kedisiplinan), sebanyak 0,053 memperlihatkan hasil variabel kedisiplinan berpengaruh positif pada kreativitas kerja (Y). Artinya bahwa

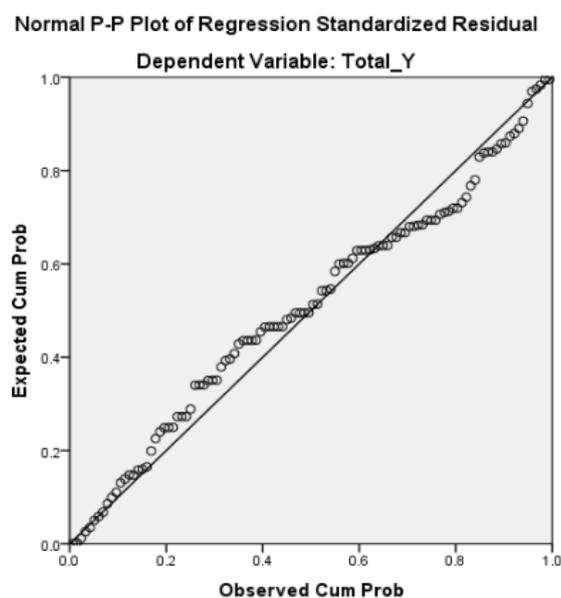
setiap kenaikan 1 variabel kedisiplinan akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,053.

- c.  $\beta_2$  X2 (nilai keterampilan), sebanyak 0,572 memperlihatkan hasil variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kreativitas kerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 variabel keterampilan akan mempengaruhi kreativitas kerja sebesar 0,572.
- d.  $\beta_3$  X3 (nilai *teamwork*), sebanyak -144 menunjukkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 variabel *teamwork* akan mempengaruhi kreativitas kerja sebesar -144.

## Pengujian Asumsi Klasik

### Pengujian Normalitas

**Gambar 2. 1 Pengujian Normalitas**



Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Pada gambar di atas, normal probability plot menyatakan hasil titik-titik data terdistribusi secara normal dan mengelilingi pola jalur histogram. Pengambilan keputusan dari nilai residual (error) dengan cara mengikuti garis tersebut berdistribusi normal.

## Pengujian Kolinearitas Ganda

Tabel 1. 6 Pengujian Kolinearitas Ganda

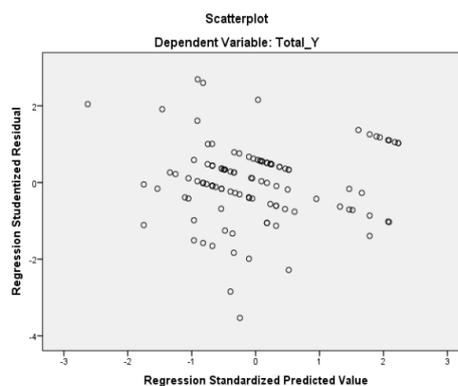
Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Sikap (X1)	0,966	1.035	Bukan Terjadi Multikolinearilitas
Keamampuan (X2)	0,934	1.071	Bukan Terjadi Multikolinearilitas
Teamwork (X3)	0,961	1.041	Bukan Terjadi Multikolinearilitas

Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Nilai VIF  $< 0,010$ , sedangkan toleransi  $> 0,100$ , yang berarti tidak ada hubungan yang berpengaruh terkait faktor independen dalam metode pengembangan. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya gejala kolinieritas berganda pada metode pengujian penelitian

## Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 2. 2 Pengujian Heteroskedastisitas



Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Jika dilihat dari diagram scatter plot, terlihat hasil sebaran data bukan menunjukkan gambar spesifik, melainkan menyebar secara acak. Sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dimana tidak ada gejala heteroskedastisitas pada residual.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian t

Tabel 1. 7 Test t

Variabel	Menghitung t	Daftar t	Sig
Sikap (X1)	0,858	1,659	0,393
Kemampuan (X2)	5,407	1,659	0,000
Teamwork (X3)	-1,240	1,659	0,218

Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Dapat disimpulkan dari tabel di atas adalah:

1. Dampak Kedisiplinan Pada Kegiatan Kreativitas

Hasil uji t memperlihatkan skor signifikansi sebanyak  $0,393 > 0,05$  artinya tidak terdapat dampak kedisiplinan terhadap kreativitas kerja. Hal ini juga mampu dilihat  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebanyak  $0,858 > 1,659$  maka berdasarkan hasil dari uji nilai signifikan dan skor  $t$  hitung yang guna menetapkan bahwa bukan terdapat dampak dari variabel kedisiplinan pada kreativitas kerja.

2. Pengaruh Keterampilan Pada Kreativitas Kerja

Hasil uji t memperlihatkan skor signifikansi sebanyak  $0,000 < 0,05$  yaitu terdapat dampak keterampilan pada kreativitas kerja. Hal ini juga mampu dilihat  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebanyak  $5,407 > 1,685$  maka berdasarkan hasil dari uji skor signifikan dan skor  $t$  hitung yang guna menetapkan bahwa terdapat dampak dari variabel keterampilan pada kreativitas kerja.

3. Pengaruh *Teamwork* Pada Kreativitas Kerja

Hasil uji t memperlihatkan skor signifikansi sebanyak  $0,218 > 0,05$  yaitu tidak terdapat dampak *teamwork* terhadap kreativitas kerja. Hal ini juga mampu dilihat  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $-1240 > 1,659$  maka berdasarkan hasil dari uji skor signifikan dan skor  $t$  hitung yang guna menetapkan bahwa bukan terdapat dampak dari variabel *teamwork* pada kreativitas kinerja.

## Pengujian Konstanta Simpulan ( $R^2$ )

Tabel 1. 8 Pengujian Konstanta Simpulan ( $R^2$ )

Kriteria	Koefisiensi
R	0,465
R Square	0,217
Adjusted R Square	0,194

Bukti: Informasi Dampak SPSS 2024

Pada tabel di atas memperlihatkan besarnya angka Adjusted R Square misalnya 0,194 dengan 19,4% perubahan kinerja pegawai ditunjukkan pada variabel kedisiplinan, ketrampilan dan kerja sama tim, sedangkan sisanya sebesar 80,6% merupakan variabel lain misalnya pelatihan kerja dan komitmen kerja dengan beban kerja pegawai dan lain-lain.

## DISCUSSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedisiplinan dan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas dan mematuhi waktu kerja menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kedisiplinan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Keterampilan karyawan terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas. Karyawan dengan keterampilan yang lebih baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan keterampilan secara berkala sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas. Kerjasama tim yang baik berkontribusi besar terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam tim yang solid menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Diskusi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan saling mendukung dalam tim menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja keseluruhan.

## CONCLUSION

Kedisiplinan tidak berdampak signifikan pada kreativitas kerja pegawai PT Kayu Selasih Indah Kabupaten Bondowoso. Keterampilan berdampak positif dan signifikan pada kreativitas kerja pegawai PT Kayu Selasih Indah Kabupaten Bondowoso. *Teamwork* tidak

berdampak signifikan pada kreativitas kerja pegawai PT Kayu Selasih Indah Kabupaten Bondowoso.

## SUGGESTION

### 1. Bagi PT. Kayu Selasih Indah di Kabupaten Bondowoso

Mengadakan program pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik dari segi teknis maupun manajerial. Hal ini dapat meningkatkan keahlian dan motivasi karyawan. Menerapkan sistem penghargaan dan hukuman untuk mendorong kedisiplinan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan disiplin kerja. Memfasilitasi kegiatan team building untuk mempererat relasi antar karyawan. Aktivitas ini bisa meningkatkan komunikasi dan kerja sama yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melaksanakan riset lebih lanjut dan memasukkan variabel lain yang guna memberikan kreativitas, misalnya aktivitas kepuasan, dorongan, dan faktor lingkungan kerja. Penggunaan metode riset yang beragam, seperti studi kualitatif dan kuantitatif, untuk mendapatkan pengertian yang lebih luas mengenai dinamika yang mempengaruhi efektivitas kinerja di perusahaan.

## BIBLIOGRAPHY

Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, W. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 173–178.

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/Mk.V21i2.935>

Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana* (P. 244). <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Mukiyat, Et Al. (2018). Modul Pelatihan Guru Mata Pelajaran Ppkn Sma/Smkk: Kelompok Kompetensi (Analisis Permasalahan Nilai, Norma Dan Moral Dalam Ppkn, Analisis Model, Media Pembelajaran, Dan Ptk). In *Modul Guru Pembelajar* (Pp. 1-146).
- Munawar, G., Wisnuadhi, B., & Sibarani Sumanda, N. (2018). Analisis Performa Aplikasi Android Pada Bahasa Pemrograman Java Dan Kotlin. *9th Industrial Research Workshop And National Seminar, July*.  
<https://www.researchgate.net/publication/329525878>
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018-3027.
- Rosmidah Hasibuan. (2016). Analisis Dampak Limbah/Sampah Rumah Tangga Terhadap pencemaran Lingkungan Hidup. *Jurnal Ilmiah "Advokasi,"* 4, 42-52.
- Shmueli, H., Thomas, F., Flint, N., Setia, G., Janjic, A., & Siegel, R. J. (2020). Right-Sided Infective Endocarditis 2020: Challenges And Updates In Diagnosis And Treatment. *Journal Of The American Heart Association*, 9(15), 1-12.  
<https://doi.org/10.1161/Jaha.120.017293>
- Siagian, Ade Onny, Susilo, A., Junita, A., Habibi, D., Haryati, D., Wijoyo, H., Haudi, Winditya, H., Pranata, J., Lamatoka, Sisca Cletus, Sukatin, & Widiyanti. (2021). Leadership Di Era Digital. In H. Wijoyo & Sukatin (Eds.), *Leadership Di Era Digital* (Vol. 99). Cv.Insan Cendekia Mandiri.
- White, K., Habib, R., & Hardisty, D. J. (2019). How To Shift Consumer Behaviors To Be More Sustainable: A Literature Review And Guiding Framework. *Journal Of Marketing*, 83(3), 22-49. <https://doi.org/10.1177/0022242919825649>
- Wibowo, E., & Pratiwi, D. D. (2018). Pengembangan Bahan Ajar Menggunakan Aplikasi Kvisoft Flipbook Maker Materi Himpunan. *Desimal: Jurnal Matematika*, 1(2), 147. <https://doi.org/10.24042/Djm.V1i2.2279>