

Pengaruh Disiplin Kerja, *Work-Life Balance* Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Makhtab Madani Akbar

Fadli Saputra ^{1*}, Roni Fadli ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*fadlisaputra1406@gmail.com, dosen02328@unpam.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the effect of work discipline, work-life balance, and creativity on employee productivity at PT. Makhtab Madani Akbar. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population of this study consists of all 50 employees of PT. Makhtab Madani Akbar, using a saturated sampling technique in which all population members are used as respondents. Data were collected through questionnaires, observations, and literature studies. The data analysis techniques include instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing using the t-test and f-test. The of study indicate that partially (t-test), the significance values of work discipline, work-life balance, and creativity are less than 0.05, meaning that these variables have a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously (F-test), the significance value is also less than 0.05, indicating that work discipline, work-life balance, and creativity have a significant effect on employee productivity at PT. Makhtab Madani Akbar. These findings indicate that improving employee productivity can be achieved through consistent work discipline, proper management of work-life balance, and providing support and opportunities for employee creativity.

Keywords: Work Discipline; Work-Life Balance; Creativity; Employee Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, work-life balance, dan kreativitas terhadap produktivitas karyawan PT. Makhtab Madani Akbar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makhtab Madani Akbar sebanyak 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel disiplin kerja, work-life balance, dan kreativitas lebih kecil dari 0,05 sehingga ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan (uji F), menunjukan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti disiplin kerja, work-life balance, dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Makhtab Madani Akbar. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta pemberian ruang dan dukungan bagi kreativitas karyawan

Kata kunci: Disiplin Kerja; Work-Life Balance; Kreativitas; Produktivitas Karyawan..

1. LATAR BELAKANG

PT Makhtab Madani Akbar merupakan perusahaan ritel fashion muslim yang berfokus pada penjualan pakaian dan produk busana muslim. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri ritel dengan tingkat persaingan yang tinggi, PT Makhtab Madani Akbar dituntut untuk menjaga kualitas layanan, efisiensi operasional, serta kinerja karyawan agar mampu mencapai target Perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, *work-life balance*, dan kreativitas karyawan. Permasalahan tersebut diduga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan, sehingga perlu diteliti lebih lanjut berdasarkan data internal Perusahaan.

Naskah Masuk: 19 Februari 2026; Revisi: 19 Februari 2026; Diterima: 19 Februari 2026; Terbit: 19 Februari 2026.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Tingkat disiplin karyawan dapat diukur dari kepatuhan terhadap jam kerja, keterlambatan, serta ketidakhadiran tanpa keterangan. Berdasarkan data absensi 50 karyawan PT Makhtab Madani Akbar selama periode 2022-2024, masih ditemukan fenomena keterlambatan dan ketidakhadiran.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Makhtab Madani Akbar 2022-2024

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat % Absensi
				Tidak Hadir	Izin	Sakit		
2022	250	50	12500	20	8	5	33	0,26%
2023	250	50	12500	15	6	4	25	0,20%
2024	250	50	12500	10	4	3	17	0,14%
Rata-rata	250	50	12500	15	6	4	25	0,20%

Sumber: Data HRD PT. Makhtab Madani Akbar (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Makhtab Madani Akbar mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan menurun dari 20 kasus pada tahun 2022 menjadi 10 kasus pada tahun 2024. Begitu pula dengan jumlah izin dan sakit yang masing-masing mengalami penurunan dari 8 dan 5 pada tahun 2022 menjadi 4 dan 3 kasus pada tahun 2024. Secara keseluruhan, jumlah absen total mengalami penurunan dari 33 kasus pada tahun 2022 menjadi 17 kasus pada tahun 2024, dengan tingkat rata-rata tingkat absensi sebesar 0,20%. Penurunan ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap kewajiban hadir di tempat kerja.

Selain disiplin kerja, *work-life balance* juga memiliki peran signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, loyal, dan kreatif Greenhaus & Allen, (2022). Di PT Makhtab Madani Akbar, beberapa karyawan mengalami kesulitan menyesuaikan jadwal kerja dengan tanggung jawab keluarga, terutama bagi yang memiliki anak atau orang tua yang harus dirawat. Situasi ini menimbulkan tekanan psikologis dan stres, yang berimbas pada motivasi dan produktivitas kerja. Upaya perusahaan dalam menyesuaikan *shift*, menyediakan cuti tambahan, dan membuka komunikasi terbuka dengan manajemen menjadi langkah awal untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Work-Life Balance Karyawan PT Makhtab Madani Akbar

No	Indikator Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1	Apakah Jadwal kerja cukup fleksibel untuk kebutuhan keluarga?	18	60%	12	40%	30
2	Apakah Atasan mendukung jika ada urusan keluarga mendesak?	20	67%	10	33%	30
3	Apakah Waktu istirahat selama jam kerja sudah memadai?	16	53%	14	47%	30
4	Apakah Dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi?	17	57%	13	43%	30
5	Apakah Kebijakan cuti sesuai kebutuhan pribadi/keluarga?	18	60%	12	40%	30
Total		89	59,3%	61	40,7%	150

Sumber: Pra-Survei Karyawan PT Makhtab Madani Akbar (2025)

Berdasarkan Tabel Pra-Survei *Work-Life Balance*, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (rata-rata 59,3%) menyatakan setuju atau merasa bahwa perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator dengan persentase tertinggi adalah “Atasan mendukung jika ada urusan keluarga mendesak” (67%), sementara indikator dengan persentase terendah adalah “Waktu istirahat selama jam kerja sudah memadai(53%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa adanya dukungan terhadap *work-life balance*, masih terdapat area yang perlu diperbaiki, terutama terkait fleksibilitas kerja. Hasil pra-survei ini akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kuesioner final untuk penelitian utama.

Faktor berikutnya adalah **kreativitas karyawan**, yang menjadi pendorong inovasi produk dan strategi pemasaran. Fenomena global menunjukkan perusahaan ritel sukses memberi ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide baru, berinovasi, dan menyelesaikan masalah secara kreatif (Munandar, 2022). Di PT Makhtab Madani Akbar, tim desain dan pemasaran belum memanfaatkan potensi kreativitas secara optimal; program inovasi internal seperti kontes desain atau pelatihan kreatif belum dilaksanakan secara konsisten. Hal ini menandakan perlunya sistem kerja yang mendukung eksplorasi ide dan pengembangan kreativitas karyawan agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap performa perusahaan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Kreativitas Karyawan PT Makhtab Madani

No	Indikator Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1	Apakah Sering mengajukan ide baru?	17	57%	13	43%	30
2	Apakah Perusahaan memberi kesempatan untuk berinovasi?	16	53%	14	47%	30
3	Apakah Ide karyawan dihargai oleh atasan?	18	60%	12	40%	30
4	Apakah Mampu menawarkan solusi kreatif untuk masalah kerja?	15	50%	15	50%	30
5	Apakah Merasa motivasi kerja meningkat ketika ide diterima Perusahaan?	15	50%	15	50%	30
Total		81	54%	69	46%	150

Sumber: Pra-Survei Karyawan PT Makhtab Madani Akbar (2025)

Berdasarkan hasil Pra-Survei pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat kreativitas karyawan PT Makhtab Madani Akar berada pada katagori cukup baik, dengan total rata-rata “Ya” sebesar 54%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kecenderungan berpikir kreatif dan mampu memberikan kontribusi ide untuk perbaikan di lingkungan kerja.

Indikator dengan persentase tertinggi yaitu “Ide karyawan dihargai oleh atasan” sebesar 60%, mengindikasikan bahwa dukungan dan apresiasi dari atasan berperan penting dalam menumbuhkan semangat berinovasi. Ketika ide yang diberikan karyawan dihargai, mereka akan merasa memiliki nilai dan terdorong untuk memberikan gagasan baru dimasa mendatang. Temuan ini sesuai dengan Munandar (2022) yang percaya diri dan motivasi berkreasi

Tabel 1. 4 Data Produktivitas Karyawan PT Makhtab Madani Akbar

No	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Pencapaian (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
1	2022	2.000.000.000	1.750.000.000	87,5%	Tercapai sebagian target
2	2023	2.300.000.000	2.100.000.000	91,3%	Produktivitas meningkat

3	2024	2.600.000.000	2.450.000.000	94,2%	Target hampir tercapai penuh
---	------	---------------	---------------	-------	------------------------------

Sumber: Data penjualan PT Makhtab Madani Akbar (Data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas karyawan PT Makhtab Madani Akbar menunjukkan peningkatan yang signifikan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, target penjualan ditetapkan sebesar Rp 2 miliar dengan realisasi sebesar Rp 1,75 miliar atau 87,5% dari target. Tahun berikutnya, target meningkat menjadi Rp 2,3 miliar dengan capaian Rp 2,1 miliar atau 91,3%. Sementara itu, pada tahun 2024 target kembali naik menjadi Rp 2,6 miliar dengan realisasi sebesar Rp 2,45 miliar atau 94,2% dari target yang ditetapkan.

Kenaikan target yang diiringi dengan peningkatan capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin produktif dari tahun ke tahun. Hal ini mencerminkan adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, serta semangat kerja yang lebih baik di kalangan karyawan. Peningkatan ini juga didukung oleh penerapan manajemen yang lebih baik, pelatihan yang rutin, serta penguatan budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata “*disciple*” yang artinya belajar. Disiplin adalah arahan untuk membentuk dan melatih seseorang dalam melakukan sesuatu hal yang lebih baik. Disiplin juga bisa diartikan sebagai proses yang bisa menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan institusi atau organisasi secara objektif melalui kepatuhannya dalam menjalankan peraturan organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif yang paling terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2022), disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Disiplin dapat berupa kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Work-Life Balance

Work-Life Balance secara global menunjukkan adanya tantangan yang semakin kompleks dalam dunia kerja modern. Laporan dari *Internasional Labour Organization* (ILO, 2023) menyoroti bahwa pekerja di berbagai negara menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi akibat perkembangan teknologi dan sistem kerja fleksibel. Hal ini menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, sehingga risiko kelelahan (*burnout*) meningkat.

Kreativitas

Menurut Prayogi et al. (2022), kreativitas menjadi keunggulan kompetitif dalam organisasi, terutama ketika ide-ide segar dapat diterapkan untuk menyempurnakan proses kerja, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta memperbaiki hubungan antar pegawai. Kreativitas juga merupakan salah satu wujudnya kecerdasan adaptif yang memungkinkan karyawan tetap relevan dan bernilai tinggi dalam menghadapi disrupsi teknologi dan tantangan pasar.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:65). Sedangkan metode analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek

yang diteliti melalui data sampel atau populasi, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Sugiyono, 2020:206).

Menurut Sugiyono (2020:16), “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, *work-life balance* dan kreativitas terhadap produktivitas karyawan.

Penulis menyimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif deskriptif yang digunakan bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data dari sampel atau populasi. Penelitian ini tidak bertujuan untuk membuat generalisasi, melainkan lebih fokus pada deskripsi mendalam mengenai objek penelitian tersebut. Dengan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, penelitian ini memanfaatkan alat pengumpulan data dan analisis statistik untuk menguji hubungan atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari Data Uji validitas dapat terdapat nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja(X1)	0.863	Reliabel
2	<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.924	Reliabel
3	Kreativitas (X3)	0.924	Reliabel
5	Produktivitas (Y)	0.941	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88028260
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.085

	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan uji normalitas didapat nilai **sig.** sebesar 0.200 (dapat dilihat pada Tabel 4.11) sudah lebih besar dari 0.05; maka keputusannya adalah H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi

Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengujian semua variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.635	3.084		.206	.838		
	X1	.413	.125	.351	3.303	.002	.416	2.406
	X2	.296	.121	.310	2.442	.019	.291	3.431
	X3	.317	.110	.317	2.893	.006	.391	2.557

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.646	1.999		2.325	.025
	X1	.043	.081	.118	.534	.596
	X2	.001	.079	.003	.012	.990
	X3	-.096	.071	-.309	-1.352	.183

a. Dependent Variable: Absres

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dengan melihat Tabel 4.13, Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai sig. seluruh variabel terhadap Abs Residual lebih besar 0,05 ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17 Persamaan Hasil Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.635	3.084		.206	.838		
	X1	.413	.125	.351	3.303	.002	.416	2.406
	X2	.296	.121	.310	2.442	.019	.291	3.431
	X3	.317	.110	.317	2.893	.006	.391	2.557

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.15 adalah sebagai berikut : $Y = 0.635 + 0,413 X_1 + 0,296 X_2 + 0,317 X_3$

1. Hasil koefisien regresi antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja yaitu $b_1 = 0,413$, artinya Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,413 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Disiplin Kerja). Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,413 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan
2. Hasil koefisien regresi antara *Work Life Balance* terhadap Produktivitas kerja yaitu $b_2 = 0,296$, artinya Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,296 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (*Work Life Balance*), Jadi apabila *Work Life Balance* semakin bersaing, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,296 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan
3. Hasil koefisien regresi antara Kreativitas terhadap Produktivitas kerja yaitu $b_3 = 0,317$, artinya Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,317 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (Kreativitas), Jadi apabila *Work Life Balance* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,317 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.769	4.00482	1.987

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.16 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,784. Artinya bahwa 78,4% variabel Produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Disiplin Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Kreativitas (X_3). Sedangkan sisanya 21,6% variabel Produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, dan Kreativitas dengan variabel Produktivitas kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.885, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin

Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Kreativitas (X_3) dengan Produktivitas kerja termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 19 Uji F (model Regresi)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2670.727	3	890.242	55.506	.000 ^b
	Residual	737.773	46	16.039		
	Total	3408.500	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan Tabel 4.17 didapat nilai F hitung sebesar 55,506. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 46) adalah sebesar 2,807. Hasil perbandingan F hitung > F tabel yaitu $55,506 > 2,807$ atau nilai Sig. F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah sudah baik. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik untuk pendugaan. Sehingga variabel bebas yaitu Disiplin kerja, Work life balance dan Kreativitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja

Uji Partial (t test / Parsial)

Tabel 4. 20 Uji t Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.430	3.839		.893	.376
	X1	.933	.103	.794	9.036	.000
a. Dependent Variable: Y						

berdasarkan tabel distribusi t untuk df dan $\alpha = 0,05$ (two tailed) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel ($9,036 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,04 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka produktivitas kerja akan meningkat secara nyata

Tabel 4. 21 Uji t *Work Life Balance*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.601	2.875		3.340	.002
	X2	.785	.079	.822	9.988	.000
a. Dependent Variable: Y						

Hasil t test antara X_2 (*Work Life Balance*) dengan Y (Produktivitas kerja) menunjukkan nilai t hitung = 9,988 dengan nilai sig sebesar 0,000. Nilai t tabel sebesar 2,013 diperoleh dari tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (df) sebesar = 46. Berdasarkan tabel distribusi t untuk df = 46 dan $\alpha = 0.05$ (two tailed) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel ($9,988 > 2,013$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan

demikian (*Work Life Balance*) berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja artinya semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan karyawan, maka produktivitas kerja akan meningkat secara nyata

Tabel 4. 22 Uji t Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.620	3.240		2.969
	X3	.786	.089	.787	8.835

a. Dependent Variable: Y

Hasil t test antara X₃ (Kreativitas) dengan Y (Produktivitas kerja) memberikan nilai t hitung = 8,836. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual =46) adalah sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel yaitu $8,836 > 2,013$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X₃ (Kreativitas) terhadap Produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kreativitas atau dengan meningkatkan Kreativitas maka Produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, *Work-Life Balance* dan Kreativitas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Makhtab Madani Akbar”, serta melalui rangkaian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 9,036 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df= 46) adalah sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel ($9,036 > 2,013$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima
2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,988 lebih besar dari t tabel 2,013 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,836 lebih besar dari t tabel 2,013 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti semakin tinggi kreativitas karyawan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat
4. Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, dan Kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F, di mana nilai F hitung sebesar 55,506 lebih besar dari F tabel 2,807 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(1), 56–67.
- Desthiani, U., & Suminar, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 11(2), 166–180.
- Edholianansyah, I. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas pegawai Dinas Kominfo Ogan Ilir. *Jurnal Ekonomika*, 13(2).
- Fadli, M., & Arman, S. (2023). Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru SD. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1).
- Fransiska, E. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 8(3).
- Harefa, A., & Subarto. (2024). Kepuasan Kerja Ditinjau Melalui Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Divisi Pembukaan Rekening Online Pt Bank Central Asia. *KREATIF Jurnal Ilmiah*, 12(1), 100–110.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jasmani. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 53–60.
- Jaya, P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan work-life balance terhadap produktivitas karyawan PT BRI Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6(2).
- Kurniawan, A., & Nugroho, P. (2021). Work-life balance dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1).
- Lengkey, M. (2021). Inovasi dan kreativitas kaitannya dengan kinerja karyawan PDAM Kota Bitung. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 5(2).
- Maulana, R. (2023). Hubungan antara work-life balance, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan pada startup teknologi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 7(2).
- Pratiwi, A., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ritel modern. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>
- Safitri, D., & Hartono, T. (2023). Pengaruh kreativitas terhadap produktivitas di perusahaan teknologi. *Jurnal Teknologi Dan Inovasi*, 9(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yuliani, R. (2021). Pengaruh work-life balance pada masa pandemi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 10(1).