

Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas

Saharuddin¹, Soehardi²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
soehardi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
soehardi@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nusantara *Shipping Line*. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Populasi berjumlah 155 orang dan sampel diambil dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 112 karyawan PT. Nusantara *Shipping Line*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun secara bersama-sama kreativitas dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kreativitas, Promosi Jabatan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of creativity and promotion on employee work productivity at PT. Nusantara Shipping Line. This research method is quantitative by using multiple linear regression equations. The population amounted to 155 people and samples were taken using purposive sampling as many as 112 employees of PT. Nusantara Shipping Line. The results showed that creativity did not have a significant positive effect on employee work productivity. Job promotion has a significant positive effect on employee work productivity. But together creativity and job promotion have a positive effect on employee work productivity.

Keywords: Creativity, Occupation Promotion, Employees Work Productivity

Diterima: 15 Sept 2018; Direvisi: 16 Jan 2018; Diterbitkan: 15 April 2019

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi perhatian penting baik perusahaan-perusahaan pemerintah, swasta nasional maupun multi nasional pada era globalisasi, sebab berhasil tidaknya menghadapi era globalisasi sangat tergantung dari pemberdayaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sudah menjadi keharusan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu perhatian yang serius jika kita ingin siap bersaing di era globalisasi. Jika hal ini dilakukan, maka membuat perusahaan menjadi lebih sehat, progresif dan profitabilitas. Selain itu

mekanisme pasar bebas akan semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan-perusahaan pemerintah, swasta nasional maupun multi nasional untuk bersaing secara transparan, akuntabel dan bertanggungjawab dalam meningkatkan pelayanan yang prima dan efisien serta efektif.

Terjadinya persaingan yang ketat dalam hal perekrutan tenaga kerja terlatih atau *skilled labor* dengan standar gaji tinggi yang ditawarkan antar perusahaan-perusahaan sejenis di bidang jasa angkutan laut dalam negeri *Crude Palm Oil* (CPO) antara PT Nusantara *Shipping Lines* dengan PT Lintas

Samudera Lines, PT Pelayaran Huda Utama, PT Maruli Inti Lines dan perusahaan-perusahaan outsourcing lainnya di Jabodetabek.

Produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan data menunjukkan penurunan nilai perolehan dari tahun 2015 tercatat Rp 134.043.974.833,33 kemudian tahun 2016 hanya tercatat Rp. 100.206.009.260,00 dan tahun 2017 tercatat Rp. 95.152.456.000.00 Penurunannya perolehan tersebut hampir mencapai angka 40% dari total nilai tahun sebelumnya, begitu juga dengan rotasi dan promosi karyawan antar departemen juga menunjukkan penurunan bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya sehingga ada beberapa karyawan potensial memilih keluar dari perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu tambahan untuk merekrut karyawan-karyawan baru yang berkualitas baik. Beberapa permasalahan produktivitas di PT Nusantara *Shipping Lines* antara lain: kurangnya produktivitas dalam mencapai target pemasaran dan penjualan disebabkan karena kurangnya dana pemasaran dan penjualan di media cetak, elektronik dan bisnis online seperti tokopedia, bukalapak, lazada, blibli, dll.

Kreativitas kerja merupakan hal penting dalam menjaga daya saing perusahaan, penurunan Produktivitas PT. Nusantara *Shipping Line* di duga penyebabnya adalah menurunnya kreativitas kerja karyawan dan persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan perkapalan dalam negeri dan luar negeri. Pemikiran pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) mendasarkan pada semboyan "*the right man on the right place*" yang menunjukkan secara implisit bahwa antara individu dan posisi dimana ia bekerja terjalin hubungan yang erat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pekerjaan menuntut suatu kualitas tertentu dari SDM agar dapat berperan sesuai dengan posisi yang didudukinya. Sementara tidak dapat diabaikan bahwa individu secara terus menerus bekerja, menunjukkan suatu rangkaian perilaku kerja yang dari waktu ke waktu menjadi semakin baik, semakin efektif dan semakin efisien. Beberapa permasalahan kreativitas di PT Nusantara

Shipping Lines antara lain: karyawan kurang kreatif dalam memberikan ide kreatif dan inovatif kepada pimpinan perusahaan dan karyawan lebih banyak diam dalam melaksanakan pekerjaan karena takut salah dalam menyampaikan ide-ide kreatif kepada pimpinan perusahaan.

KAJIAN TEORETIK

Produktivitas Kerja

Dan Straub dan Attner dalam Marsono (2003 : 5) menyatakan bahwa produktivitas berarti mempekerjakan karyawan dengan jumlah yang cukup sehingga dapat memproduksi sejumlah hasil tertentu sesuai dengan jadwal yang telah mereka tetapkan. Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam Marsono (2003 : 6) produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input yang merupakan efisiensi seorang manajer atau pekerja dalam menggunakan sumber-sumber yang terbatas. Makin tinggi angka numeric perbandingan antara rasio tersebut, maka semakin besar pula tingkat efisiensinya. Sedangkan Hallet dalam Marsono (2003 : 6) produktivitas adalah upaya mengatasi masalah, kekuatan mengendalikan masalah dan kiat menuju sukses terletak pada hasil yang dicapai dari sistem efisiensi produksi massal yang tinggi yang akan membawa sebagian besar produk ke pasar dengan harga terendah.

Produktivitas merupakan hubungan antara output atau jumlah barang yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan sejumlah faktor produksi yang dipekerjakan untuk menghasilkan output tersebut. Sebagai konsekuensinya maka produktivitas buruh merupakan jumlah rata-rata barang yang dihasilkan oleh seorang buruh yang dipekerjakan untuk membuat sebuah barang, yang biasanya dinyatakan sebagai output setiap karyawan pada setiap jam. Wallace dan Flynn dalam Marsono (2005 : 4)

Menurut Marsono (2003 : 7) produktivitas merupakan komitmen sebuah organisasi untuk mencapai tujuan kerja (output) dengan pengelolaan masukan (input) melalui pengelolaan organisasi, penghematan dan

peningkatan kerjasama serta tanggung jawab antara pimpinan dan karyawan agar mencapai keberhasilan yang ditetapkan. Hakikatnya produktivitas adalah terletak pada sumber daya manusia mampu berkerja secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil maksimum. Produktivitas yaitu output dibagi *input*, sebagai umpak balik untuk memperbaiki *output*, proses, dan input agar dapat menaikkan produktivitas terus-menerus. Simanjutak (2004 : 53) menyatakan produktivitas merupakan suatu kegiatan secara sadar untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dengan yang telah ditetapkan sehingga tujuan yang ingin diperoleh dapat tercapai. Produktivitas meningkat oleh segala sesuatu yang meningkatkan output sementara tetap mempertahankan jumlah jam kerja yang dipergunakan atau segala sesuatu yang menurunkan jam kerja yang diperlukan untuk menghasilkan output yang sama.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Sedarmayanti (2009 : 56) Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Disiplin
3. Kreatif
4. Inovatif
5. Dinamis
6. Profesional
7. Berjiwa kejuangan

Dimensi dan Indikator Produktivitas

Dari sejumlah teori yang dideskripsikan untuk memperoleh dimensi dan indikator dapat dijelaskan oleh Sedarmayanti dalam Badriyah (2013 : 185) menjelaskan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu Sikap Kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan. Dengan pandangan ini terdapat enam dimensi yaitu : dimensi Sikap Kerja, dimensi Tingkat keterampilan, dimensi Hubungan antara lingkungan kerja, dimensi Manajemen produktivitas, dimensi Efisiensi tenaga kerja dan dimensi Kewiraswastaan maka

disusun konsep operasional variabel produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Dimensi Sikap Kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja.
2. Dimensi Tingkat Keterampilan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator ketrampilan pencapaian tugas, ketrampilan melaksanakan program, dan ketrampilan mengevaluasi pencapaian program.
3. Dimensi Hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.
4. Dimensi Manajemen Produktivitas dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggungjawab pekerjaan.
5. Dimensi Efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja.
6. Dimensi Kewiraswastaan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat potensi organisasi

Kreativitas

Kreativitas di dalam *Webster's dictionary* dalam Riyanti (2016 : 4) berkaitan dengan kemampuan atau kekuatan untuk meng-*creat* lalu menjadikannya berbentuk dan baru. Griffin dalam Riyanti (2016 : 5) menjelaskan bahwa "*creativity is most often defined as the creation of novel useful products, in other words both novelty and utility contribute to the understanding of creativity*"

Dengan kreativitas yang terkait dengan kebaruan dan nilai, menurut Ford (dalam west, 2000) subjek atau individu mempunyai pertimbangan untuk memilih hasil dari perilakunya. Hasilnya adalah kebaruan dan nilai. Sedangkan Amabile (1983) menganggap bahwa kreativitas dapat dilihat melalui kualitas dari suatu produk atau respon, dimana hal tersebut dinilai sebagai sesuatu yang kreatif oleh orang lain yang memang berkompeten di bidangnya.

Rollo May dalam Riyanti (2016 : 5) mengaitkan kreativitas dengan komitmen dan *passion*. Seseorang yang berkomitmen dan mengembangkan *passion* memiliki sifat kreatif. Berbeda dengan seorang psikoanalisis Freud (dalam Stenberg, 1999). Ia menjelaskan bahwa proses kreatif adalah merupakan usaha yang datang dari wilayah bawah sadar untuk menghindari kesadaran atas hal-hal yang tidak menyenangkan.

Rogers (2016 : 6) menjelaskan mengenai kreativitas bahwa kreativitas akan terbangun jika mempunyai tiga kondisi, yaitu: 1). Keterbukaan terhadap pengalaman; 2). Kemampuan untuk membaca situasi sesuai dengan ukuran pribadi; 3). Kemampuan untuk berinovasi ketika ketiga hal ini dimiliki oleh seseorang maka kreativitas dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan yang mendukung akan menghasilkan daya kreatif. Ini artinya kreativitas mempunyai pendukung ekstern dan intern untuk menghasilkan sebuah inovasi. ketika seseorang mempunyai gagasan tertentu untuk menghasilkannya, maka faktor ekstern dan intern. Faktor intrern berangkat dari modal kekuatan intelektual orang tersebut. Orang yang mempunyai intelektual tinggi pasti mempunyai kreativitas yang tinggi.

Dimensi dan Indikator Kreativitas

Menurut Munandar (2004: 45) setiap orang pada dasarnya memiliki bakat kreatif dan kemampuan untuk mengungkapkan dirinya secara kreatif, meskipun masing-masing dalam bidang dan dalam kadar yang berbeda-beda. Yang terutama penting bagi dunia pendidikan ialah bahwa bakat tersebut dapat dan perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Sehubungan dengan pengembangan kreativitas siswa, kita perlu meninjau empat aspek dari kreativitas,

yaitu pribadi, pendorong, press, proses, proses, atau, dan produk (4P dari kreativitas).

Berdasarkan tentang teori 4 P (Pribadi kreatif, Press, Proses kreatif, Produk kreatif) di atas penulis mengembangkan instrumen dari Utami Munandar sebagai indikator instrumen penelitian ini, adapun indikatornya sebagai berikut:

Tabel 1.
Dimensi dan Indikator Kreativitas

Sub Variabel	Dimensi	Indikator
Aspek yang dikembangkan dalam teori Utami Munandar 4 P dalam pengembangan kreativitas	1. Pribadi kreatif	a. Percaya diri b. Ketekunan
	2. Press (dorongan)	a. Memberikan Semangat b. Pantang menyerah
	3. Proses kreatif	a. Persiapan b. Inkubasi c. luminasi d. Verivikasi
	4. Produk kreatif	a. Pengetahuan b. Ketrampilan

Promosi Jabatan

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:165) menyatakan bahwa promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran tanggung jawab dan atau levelnya. Promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai di iringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

Promosi diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan

berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Promosi menurut Fahmi (2016: 88) adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Menurut Fahmi (2016: 88) komponen dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Bakat dan kemampuan sesuai dengan jabatan barunya
2. Catatan reputasi bagus dan dapat di percaya
3. Tingkat intelegensi (IQ) dengan skor yang sesuai dengan persyaratan
4. Performance report (Laporan Kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa karyawan tersebut layak mendapatkan promosi jabatan.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam metode penelitian kualitatif dengan *Simple and Multiple Linear Regression Analysis* menggunakan software SPSS versi 22. Semua analisis yang telah dikemukakan diatas digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya dalam pembahasan terdahulu. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikat (Y) yaitu tentang Produktivitas sedangkan variabel bebasnya Kreativitas (X₁) dan Promosi Jabatan (X₂).

Populasi data merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yaitu seluruh karyawan aktif PT. Nusantara Shipping Line yang berjumlah 155 orang. Adapun sample menggunakan metode Slovin yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang diwakili dari karyawan PT. Nusantara Shipping Line. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dengan daftar pertanyaan

(*questionare*) dan data sekunder dengan studi dokumentasi dilakukan dengan memperoleh data melalui buku-buku, dokumen, internet dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

H1: Pengaruh Kreativitas (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 68.768 - 0,671X_1$ dan dilihat dari uji t diperoleh nilai signifikannya (-2,942) lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ diterima (H₁) ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kreativitas (X₁) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas (Y).

Kreativitas adalah salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2016). Menurut Munandar dalam Riyanti (2016), kreativitas dapat dipahami sebagai sifat pribadi seorang individu (dan bukan merupakan sifat sosial yang dihayati masyarakat) yang tercermin dari kemampuannya untuk menciptakan sesuatu yang baru. Hal senada juga yang diungkapkan oleh Selo Sumardijas (dalam Munandar, 2016). Ia mengatakan bahwa sesuatu kreativitas dimulai dengan adanya kemampuan individu untuk berbuat agar lebih baik lagi.

Hasil penelitian dapat dijelaskan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eddy Purnomo yang berjudul pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja manajer PT. Jasselin K cakes Indonesia tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja manager Pada PT. Nusantara Sipping Line dengan nilai signifikan kreativitas (0,55) lebih besar dari nilai signifikansi (0,05). Rogers dalam Riyanti (2016) mengatakan bahwa kreativitas bahwa kreativitas akan terbangun jika mempunyai tiga kondisi, yaitu: 1). Keterbukaan terhadap pengalaman; 2). Kemampuan untuk membaca situasi sesuai dengan ukuran pribadi; 3).

Kemampuan untuk berinovasi ketika ketiga hal ini dimiliki oleh seseorang maka kreativitas dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan yang mendukung akan menghasilkan daya kreatif. Ini artinya kreativitas mempunyai pendukung ekstern dan intern untuk menghasilkan sebuah inovasi. ketika seseorang mempunyai gagasan tertentu untuk menghasilkannya, maka faktor ekstern dan intern. Faktor intrern berangkat dari modal kekuatan intelektual orang tersebut. Orang yang mempunyai intelektual tinggi pasti mempunyai kreativitas yang tinggi

Kreativitas kerja merupakan hal penting dalam menjaga daya saing perusahaan, penurunan Produktivitas PT. Nusantara Shipping Line di duga penyebabnya adalah menurunnya kreativitas kerja karyawan dan persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan perkapalan dalam negeri dan luar negeri. Pemikiran pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) mendasarkan pada semboyan "*the right man on the right place*" yang menunjukkan secara implisit bahwa antara individu dan posisi dimana ia bekerja terjalin hubungan yang erat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pekerjaan menuntut suatu kualitas tertentu dari SDM agar dapat berperan sesuai dengan posisi yang didudukinya. Sementara tidak dapat diabaikan bahwa individu secara terus menerus bekerja, menunjukkan suatu rangkaian perilaku kerja yang dari waktu ke waktu menjadi semakin baik, semakin efektif dan semakin efisien.

Hallet dalam Marsono (2003) produktivitas adalah upaya mengatasi masalah, kekuatan mengendalikan masalah dan kiat menuju sukses terletak pada hasil yang dicapai dari sistem efisiensi produksi massal yang tinggi yang akan membawa sebagian besar produk ke pasar dengan harga terendah.

H2: Pengaruh variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai persamaan regresi linear sederhana adalah $Y' = 68.768 + 1,178X2$ dan dilihat dari uji t hitung diperoleh nilai signifikannya (6,102) lebih besar dari t tabel

(1,662) sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X2) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Promosi jabatan adalah penghargaan dengan peningkatan status (jabatan) yang lebih tinggi dari yang sebelumnya (R.Supomo 2018) dalam suatu organisasi seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status social. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Promosi menurut Fahmi (2016) adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

H3: Pengaruh variabel Kreativitas (X1), dan variabel Promosi Jabatan (X2) secara bersama-sama simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y' = 68.768 - 0,671X1 + 1,178X2$ dan dilihat dari uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $20,398 > F$ tabel 3,08 dengan tingkat signifikan

0,000. maka H3 diterima yang artinya ada pengaruh antara kreativitas (X1) dan promosi jabatan (X2) secara bersama sama simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (JimmyL Gaol 2013). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). menurut Silalahi (2000) produktivitas kerja adalah nilai perilaku seorang karyawan terhadap peranan (*function*), kegiatan (*activities*), dan tugas (*task*) yang di tuntutan oleh persyaratan jabatan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Sedarmayanti, 2009).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renny Aprilliyani (2006), dalam Jurnal Fokus Ekonomi Vol.1 No. 1 Juni 2006 yang berjudul Pengaruh Kreativitas Terhadap Pengembangan Inovasi Baru Bagi perusahaan. Kreativitas para individu yang ada dalam perusahaan yang didukung oleh pengembangan pengetahuan, kemampuan intelektual, gaya berfikir, motivasi, kepribadian dan lingkungan menjadikan gagasan kreatif mereka menjadi inovasi yang muncul dari ide-ide baru, percakapan-percakapan baru, keinginan-keinginan baru dan penelitian-penelitian baru. Karena kreativitas menjadi alat munculnya inovasi yang mendukung kesuksesan perusahaan maka penting bagi perusahaan untuk mendukung para pekerjanya untuk menciptakan ide-ide yang kreatif kemudian mengembangkannya, sehingga

kreativitas mereka itu menjadi kekuatan perusahaan dalam memenangkan persaingan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Fahrizal (2013) yang berjudul “pengaruh promosi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara”. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang ditunjukkan oleh nilai r_{y1} sebesar 0,653, nilai t_{hitung} sebesar 12,288, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05.

Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Zuliawati (2016), yang berjudul Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri, dari hasil analisa data yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :1) Terdapat pengaruh kreativitas dengan produktivitas guru PAI Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri tahun ajaran 2015/2016, hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,524 pada taraf pengaruh 0,000. 2) Terdapat pengaruh motivasi dengan produktivitas guru PAI Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri tahun ajaran 2015/2016, hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 9,889 pada taraf pengaruh 0,000 3) Terdapat pengaruh kreativitas dan motivasi secara bersama-sama dengan produktivitas guru PAI Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri tahun ajaran 2015/2016, hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 85,120 pada taraf pengaruh 0,000

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nusantara Shipping Line Jakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, bahwa berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung (-2,942) lebih kecil dari t tabel (1,662) dan dapat

disimpulkan bahwa Kreativitas (X1) tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Produktivitas (Y) kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan dan pimpinan perusahaan dapat diceramati dari kegiatan sehari harinya sehingga menurunkan Produktivitas dan pendapatan perusahaan PT. Nusantara *Shipping Line*.

Berdasarkan hasil perhitungan, uji t diperoleh nilai t hitung (6,102) lebih besar dari t tabel (1,662) sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X2) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Produktivitas (Y). setiap karyawan menginginkan Promosi Jabatan kejenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan taraf hidup karyawan dan secara otomatis karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berdampak pada peningkatan Produktivitas dan penerimaan pendapatan PT. Nusantara *Shipping Line* secara umum. adanya Promosi Jabatan cenderung tidak objektif yang lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan dan kedekatan hubungan emosional dengan pimpinan mengakibatkan penurunan Produktivitas Perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20,398 lebih besar F tabel 3,08 sehingga ada pengaruh antara kreativitas (X1) dan promosi jabatan (X2) secara bersama sama simultan terhadap produktivitas karyawan (Y). Ide peningkatan kreativitas bersamaan dengan Promosi Jabatan yang objektif harus dilakukan oleh pimpinan PT Nusantara *Shipping Line* untuk dapat meningkatkan Produktivitas dan Pendapatan keuntungan Perusahaan secara berkala

SARAN

Pimpinan perusahaan PT Nusantara *Shipping Lines* bekerja sama dengan pemilik perusahaan seharusnya memiliki Rencana Induk Pengembangan (RIP) selama 25 tahun, Rencana Strategis (RenStra) selama 5 tahun dan Program Kerja Tahunan (RKT) selama 1 tahun tentang *Human Resources Development Management*, khususnya tentang *productivity, creativity and job promotion. Manager for Human Resources Affairs* seharusnya memiliki *Standar Operating Procedure* dalam menentukan karyawan yang berprestasi untuk promosi jabatan berdasarkan

fairness, transparency, accountability and responsibility. Pimpinan perusahaan PT Nusantara *Shipping Lines* diharapkan selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lebih memperhatikan dalam perekrutan karyawan dan harus lebih sering melakukan pelatihan untuk meningkatkan tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja. Sehingga karyawan semakin giat dan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Penelitian lanjutan disarankan mengkaji bukan hanya dari sisi kinerja Manajer tetapi bias focus pada kinerja perusahaan atas hasil kinerja Manajer.

Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila dan Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2013
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2016
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*
- Makmur dan Thahier, Rohana, *Inovasi dan Kreativitas Manusia Dalam Administrasi Manajemen*, Bandung : Refika Aditama, 2015.
- Manulang, M., dan Manulang, Marihot, *Manajemen Personalial*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2006.
- Marsono, Bambang, *Produktivitas Pimpinan Cabang*, Jakarta : Disertasi UNJ : 2003.
- Moekijat, *Kamus Manajemen*, Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju, 2000.
- Munandar, S.C Utami. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Priansa, Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Badung : Alfabeta, 2014.
- Riyanti, Benedicta Prihatin Dwi, *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*, Jakarta: Grafindo, 2016.

- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju, 2009
- Silalah, Bennet, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : STIM LPMI, 2000
- Setyawati, Irma, and Rizki Amelia. "The Role of Current Ratio, Operating Cash Flow and Inflation Rate in Predicting Financial Distress: Indonesia Stock Exchange." *Jurnal Dinamika Manajemen* 9, no. 2 (2018): 140-148.
- Sutiksno, Dian Utami, Ansari Saleh Ahmar, Universitas Negeri Makasar, Indonesia Irma Setyawati, Indonesia Muh Yamin Noch, and Victor Pattiasina. "MARKET ORIENTATION AND DISTINCTIVE COMPETENCE TOWARD SERVICE MIX ON STUDY PROGRAMS OF HIGHER EDUCATION IN MALUKU, INDONESIA." *Journal of Entrepreneurship Education* 22, no. 1 (2019).
- Triton, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Oriza, 2010