

Analisis Dampak Ambiguity Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan di Lembaga Pemerintahan

Analysis of the Impact of Role Ambiguity and Job Satisfaction on Employee Creativity in Government Institutions

Enawar

Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia.
Email: enawar.abah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kreativitas Pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 64 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui gambaran respon dan sebaran data menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan kontribusi Ambiguitas Peran (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Pegawai (Y) sebesar 55,1%, sisanya Sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Kreativitas Pegawai (Y). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pegawai pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten dengan Fhitung sebesar 39,684 > Ftabel sebesar 4,00 dan sig. dari 0,000 < 0,05. Sedangkan secara parsial Ambiguitas Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kreativitas Pegawai dengan nilai thitung -2,212 > ttabel -1,998 dengan nilai sig. nilai 0,031 < 0,05, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pegawai dengan nilai thitung 6,812 > ttabel 1,998 dan nilai sig. nilai 0,000 < 0,05.

Abstract

This study aims to determine the influence of Role Ambiguity and Job Satisfaction on the Creativity of UPTD Employees of Balaraja Regional Revenue Management in Banten Province partially or simultaneously. This study uses an explanatory method with a quantitative approach. Sampling was 64 people. The data analysis technique used to determine the response and distribution of data was used SPSS software version 25. Based on the contribution of Role Ambiguity (X1) and Job Satisfaction (X2) to Employee Creativity (Y) of 55.1%, the remaining 44.9% was influenced by other variables (X) that were not studied but affected Employee Creativity (Y). The Effect of Role Ambiguity and Job Satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on Employee Creativity in the UPTD of Regional Revenue Management Balaraja, Banten Province with a Calculation of 39,684 > Ftabel of 4.00 and sig. from 0.000 < 0.05. Meanwhile, partially, Role Ambiguity has a negative and significant effect on Employee Creativity with a tcal value of -2,212 > ttable -1,998 with a sig value. value 0.031 < 0.05, while Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Creativity with a tcal value of 6.812 > ttable 1.998 and a GIS value. value 0.000 < 0.05.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Enawar.

Article history

Received 2025-04-10

Accepted 2025-06-30

Published 2025-07-11

Kata kunci

Ambiguitas Peran;
Kepuasan kerja;
Kreativitas.

Keywords

*Role ambiguity;
Job satisfaction;
Creativeness.*

1. Pendahuluan

UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten adalah salah satu instansi pemerintah yang mana mempunyai tugas pokok melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan bidang teknisnya, yang berfungsi untuk melakukan pendaftaran dan penetapan, penagihan dan pelaporan pendapatan daerah, melakukan penatausahaan pemungutan pendapatan daerah, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam Lembaga ini semestinya para pegawai bekerja secara optimal untuk melayani masyarakat, sehingga diperlukannya kreativitas kerja yang baik sekaligus meningkatkan potensi diri dalam berkarir.

Kreativitas sangat penting sebagai aspek penilaian kinerja para pekerja di setiap organisasi. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang tertentu juga, sehingga mampu untuk berpikir kreatif guna mengembangkan potensi diri dalam berkarir dan akan membawa instansi pada hasil kerja yang optimal.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kreativitas kerja adalah dengan kejelasan peran dan kepuasan kerja. Kejelasan peran merupakan pemahaman individu terhadap tanggung jawab pekerjaannya dan pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan serta kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan peran tersebut. Selain itu, menurut Hassan dalam Dasrita (2015), Kejelasan Peran adalah suatu tingkat dimasa seorang karyawan dapat memastikan dan mengetahui dengan pasti bagaimana ia diharapkan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan kejelasan peran para pegawainya untuk mencegah terjadinya keambiguitasan peran agar kreativitas kerja selalu optimal dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan yang terbaik guna menghindari penurunan semangat dalam bekerja yang berakibat pada penurunan kreativitas kerja.

Hal lain yang perlu diperhatikan instansi dalam hal kreativitas pegawai adalah kepuasan kerja. Individu cenderung bekerja dengan semangat jika kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci untuk mendorong semangat kerja dan memantik pegawai untuk berpikir kreatif dalam melakukan pekerjaan.

Kenyamanan berkarir pegawai dalam instansi akan lebih tinggi jika pegawai selalu merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh masing-masing individu dalam beberapa faktor. Dengan demikian, pegawai yang mendapat kepuasan dalam bekerja akan mewujudkan kreativitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika pegawai yang tidak mendapat kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kreativitas kerjanya saja tetapi akan berdampak pada banyak aspek juga, salah satunya berdampak pada mental kerjanya dalam berkarir.

1.1. Kreativitas Kerja

Kreativitas adalah upaya untuk melibatkan diri dalam proses kreatif berdasarkan kecerdasan, gaya kognitif, dan kepribadian atau motivasi, juga kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Menurut James R. Evans dalam Hendayana (2020:70), "Kreativitas adalah keterampilan untuk menentukan pertalian baru, melihat subjek perspektif baru, dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran".

1.2. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran dapat muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak ada informasi sama sekali atau informasi tersebut tidak tersampaikan kepada individu mengenai pekerjaannya. Menurut Luthans dalam Mulyani (2017:768), terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan "tidak tahu apa yang harus dilakukan".

1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Handoko dalam Nuraida (2022:99), mengemukakan "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka".

2. Metode

2.1. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian penjelasan atau penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menggunakan data dimana peneliti menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis.

2.2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan upaya untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Operasionalisasi variabel juga digunakan sebagai dasar pembuatan kuisioner, sehingga dapat membantu dalam mendapatkan data setepat mungkin.

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kreativitas Kerja (Y)	Kelancaran berpikir Keluwesannya berpikir Elaborasi Originalitas	Ordinal
Ambiguitas Peran (X1)	Wewenang Tanggung jawab Kejelasan tujuan Cakupan pekerjaan	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan yang secara mental menantang Kondisi kerja yang mendukung Gaji atau upah yang pantas Kecocokan kepribadian dengan pekerjaan Rekan kerja yang mendukung	Ordinal

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu, objek, atau apapun yang dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel. Kelompok ini memiliki kriteria yang melengkapi syarat untuk dipakai dalam memecahkan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126), Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten yaitu sebanyak 64 pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama dan dapat mencerminkan juga dapat mewakili keseluruhan populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:127), "Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel diambil karena dalam beberapa banyak kasus tidak mungkin peneliti akan meneliti seluruh anggota populasi".

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yakni 64 orang pegawai, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Arikunto (2017:173), bahwa populasi yang di bawah 100 maka seluruhnya dapat digunakan sebagai sampel, dengan kata lain menggunakan sampel jenuh.

2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data primer atau data sekunder yang dikumpulkan diolah untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

2.5. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran empiris atau gambaran tentang data yang dikumpulkan dalam penelitian. Kuesioner penelitian ini terhadap variabel ambiguitas peran, kepuasan kerja dan kreativitas kerja pegawai menggunakan pengukuran skala likert, serta data kuesioner yang telah dikumpulkan, dideskripsikan agar lebih mudah untuk dipahami, mendeskripsikan data melalui penyajian data menggunakan tabel tanggapan responden.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Analisis Data

3.1.1. Statistik Deskriptif

Tabel 2. Distribusi Skor Variabel Penelitian

<i>Descriptive Statistics</i>						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	64	16	34	25.69	3.911	15.298
X2	64	26	49	37.59	5.341	28.531
Y	64	26	50	39.36	6.330	40.075
Valid N (listwise)	64					

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Ambiguitas Peran (X_1) memiliki nilai terendah sebesar 16 dan nilai tertinggi sebesar 34 dengan nilai rata-rata (*mean*) 25,69 serta standar deviasi sebesar 3,911. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai terendah 26 dan nilai tertinggi 49 dengan nilai rata-rata 37,59 serta standar deviasi sebesar 5,341. Variabel Kreativitas Kerja (Y) memiliki nilai terendah 26 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata-rata 39,36 dan nilai standar deviasi sebesar 6,330.

3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan

No Item	Variabel			r tabel	Kesimpulan
	r hitung X1	r hitung X2	r hitung Y		
1	0,535	0,622	0,705	0,246	Valid
2	0,386	0,297	0,638	0,246	Valid
3	0,460	0,514	0,668	0,246	Valid
4	0,464	0,603	0,679	0,246	Valid
5	0,478	0,749	0,764	0,246	Valid
6	0,483	0,625	0,479	0,246	Valid
7	0,316	0,567	0,645	0,246	Valid
8	0,553	0,610	0,709	0,246	Valid
9	0,588	0,472	0,854	0,246	Valid
10	0,461	0,461	0,600	0,246	Valid

Tabel 4. Reliabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Ambiguitas Peran (X_1)	0,611	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,722	Reliabel
3	Kreativitas Kerja (Y)	0,861	Reliabel

Pada hasil uji validitas dan reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa variabel Ambiguitas Peran, Kepuasan Kerja dan Kreativitas Kerja memiliki keterangan yang valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan reliabel $chronbach's\ alpha > 0,60$.

3.1.3. Uji Normalitas

Berdasarkan dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, didapat angka Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

3.1.4. Uji Linearitas

Berdasarkan dari *Anova Table* diketahui nilai sig. *deviation from linearity* antara Ambiguitas Peran (X_1) terhadap Kreativitas Kerja (Y) sebesar $0,815 > 0,05$, dan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) sebesar $0,143 > 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear di antara kedua variabel tersebut,

3.1.5. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X_1 dan X_2 sebesar $0,866 > 0,10$ untuk nilai VIF sebesar $1,154 < 10,00$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

3.1.6. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *Output* SPSS menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter praduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.1.7. Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>			T	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.149	6.996		2.737	.008
X1	-.330	.149	-.209	-2.212	.031
X2	.763	.112	.644	6.812	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas *Unstandardized Coefficients* kolom B pada (Constant) sebesar 19,149 nilai Ambiguitas Peran (X_1) sebesar -0,330 dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,763, sehingga diperoleh persamaan:

$$Y = 19,149 - 0,330X_1 + 0,763X_2 + e$$

3.1.8. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.551	4.241

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,551 dikalikan dengan 100% sesuai dengan rumus ($r^2 \times 100\%$), sehingga mendapatkan hasil sebesar 55,1%. Dengan demikian, kontribusi Ambiguitas Peran (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) sebesar 55,1% dan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.1.9. Uji Hipotesis (t)

Dapat diketahui pada tabel 4 di atas bahwa nilai thitung pada variabel Ambiguitas Peran X_1 sebesar -2,212 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar -1,998, ttabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ atau $df = 64 - 2 = 62$, sehingga didapat ttabel sebesar 1,998 karena menggunakan uji dua sisi dan diperoleh arah nilai thitung negatif jadi ttabel -1,998. Demikian, dapat disimpulkan

bahwa nilai thitung $-2,212 > t_{tabel} -1,998$ dengan nilai sig $0,031 < 0,05$ itu berarti H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas Peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja (Y) di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten.

Dapat diketahui pada tabel 4 di atas bahwa nilai thitung pada variabel Kepuasan Kerja X2 sebesar 6,812 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,998, t_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n-2$ atau $df = 64-2 = 62$, sehingga didapat t_{tabel} sebesar 1,998. Demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $6,812 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ itu berarti H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten.

3.1.10. Uji Hipotesis (F)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	1427.560	2	713.780	39.684	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1097.174	61	17.986		
	<i>Total</i>	2524.734	63			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Berdasarkan hasil SPSS bahwa F_{hitung} sebesar 39,684 dan F_{tabel} sebesar 4,00 mencari F_{tabel} dengan menggunakan rumus ($k = 2$) dan $df = n-k$ ($64-2 = 62$). Sehingga diperoleh $F_{hitung} 39,684 > F_{tabel} 4,00$ dan sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dengan hal ini variabel independen (Ambiguitas Peran X1 dan Kepuasan Kerja X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kreativitas Kerja Y).

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Ambiguitas Peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel Ambiguitas Peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten, memberikan persamaan regresi $Y = 19,149 - 0,330X_1 + e$, dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika Ambiguitas Peran bernilai 0, maka Kreativitas Kerja bernilai sebesar 19,149. Jika Ambiguitas Peran (X1) mengalami kenaikan, maka Kreativitas Kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,330.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai thitung $-2,212 > t_{tabel} -1,998$ dan nilai sig sebesar $0,031 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mumford (2000), menegaskan bahwa tujuan adalah mekanisme direktif informasi. Sasaran merupakan faktor penting dalam kreativitas karena seringkali adanya ambiguitas, dan ambiguitas dapat menyebabkan stress. Kemudian terdapat teori lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu yang dikemukakan oleh Amabile dan Gryskiewicz (1987), manajemen harus menetapkan tujuan organisasi yang jelas untuk mencapai kreativitas yang tinggi. Ini menyiratkan bahwa Ambiguitas Peran secara negatif dan signifikan mempengaruhi Kreativitas karyawan. Adapun terdapat perbedaan dari hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tamba *et al*, 2022), pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang berbeda yaitu menunjukkan bahwa Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Lulusan Tahun 2015 Sampai 2017.

3.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten, memberikan persamaan regresi $Y = 19,149 + 0,763X_2 + e$, dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0, maka Kreativitas Kerja (Y) bernilai sebesar 19,149. Jika Kepuasan

Kerja (X2) mengalami kenaikan, maka Kreativitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,763.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai thitung 6,812 > ttabel 1,998 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Isen dan Baron (1987), menunjukkan bahwa individu yang mengalami perasaan positif dalam organisasi lebih cenderung kreatif. Adapun penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh (Firdaus *et al*, 2022). Pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sejalan yaitu menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada PT Urban Asia Retail Bogor.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas Peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja (Y) pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tersebut, thitung variabel Ambiguitas Peran (X1) sebesar -2,212 > ttabel -1,998 dan nilai sig sebesar 0,031 < 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Ambiguitas peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja (Y).
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tersebut, thitung variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 6,812 > ttabel 1,998 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh Positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y).

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Benedicta P., (2019). Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja. Hal 4-5. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. ISBN: 978-602-5526-96-1.
- Chaerudin A., Inta H. Rani, Velma A., (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Hal 12-14. Sukabumi: CV. Jejak. ISBN: 978-623-247-170-2.
- Dasrita, T., Tanjung, A., Basri, Y., (2015). Hubungan Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kinerja Manajerial: Peran Keadilan Prosedural, Kejelasan Peran, dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi. Riau: Jurnal Sorot. Hal 195-210, 10 (2).
- Firdaus, M., Rinda, R., Kusumah, A., (2022). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan. Hal 97-101. Bogor: Inovator Jurnal Manajemen. 11(1),
- Ghozali, I., (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1.
- Hasan, M., Setiawan, R., (2023). Komunikasi Organisasi dan Pengawasan SDM Terhadap Produktivitas Kerja PT. XYZ di Tangerang. Tangerang: Jurnal Comparative, 5(1), 78-92, <https://10.31000/combis.v5i1.8215>
- Hendayana R., (2020). Mendobrak Keraguan Menulis. Hal 70. Bogor: Global Media Publikasi. ISBN: 978-602-6954-11-4.
- Lestari S., Air M., I Putu A.A., (2021). MSDM: Mencapai Kinerja Optimal. Hal 3-9. Bandung: Media Sains Indonesia. ISBN, 978-623-3620-69-7.
- Limgiani, Yuan B., Acai S, dkk., (2022). MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis). Hal 1-2. Bandung: Media Sains Indonesia. ISBN: 978-623-362-520-3.
- Marlina, Ekasari H., Okki T, Amaliyah, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 2-5. Padang: Get Press. ISBN, 978-623-5383-25-5.
- Megaster, T., (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Pandawa Solusindo Nusantara. Tangerang: Dynamic Management Journal. 6 (2).

- Muliati, L., Susiana, A., (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir dan Etos Kerja Pada PT. Victory Chingluh Indonesia. Tangerang: Dynamic Management Journal, 7(1).
- Nuraida, H., (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Hal 99. Bandung: Media Sains Indonesia. ISBN: 978-623-362-822-8.
- Nurdin I., (2019). Metodologi Penelitian Sosial Hal 95. Surabaya: Media Sahabat Cendekia. ISBN: 978-623-90984-3-8.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-533-2.
- Sugiarso, Lestari, U., (2022). Pengaruh Karakteristik Manajemen dan Kreativitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. 5(10).
- Susanti, M., (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderating. Pekanbaru: Jom Fekon, 4(1).
- Tamba, P., Ribhan., Hayat, K., Safitri D., (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. Lampung: Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM). 16 (3).
- Victorinus L., Sonitehe G., (2020). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi. Vol. 13 No. 1, Hal 11. e-ISSN: 2614-8870.
- Wahyudi, S., Setiawati, N., (2019). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian. Jurnal Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Hal 99-100. <https://10.33087/eksis.v10i2.169>
- Yusrita, Sundari, W., (2019). Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Medan: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis. 4 (2).