

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Ernawati Simanjuntak
Npm : 20520108
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama


Agus Nakkok Simanjuntak SE, MM

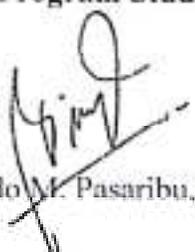
Dekan


Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping


Tri Melda Mei Liana SE.M. Si

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Medan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di kota Medan. Mereka menangani berbagai layanan seperti pembuatan dan penerbitan KTP (Kartu Tanda Penduduk), akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen administrasi lainnya yang berkaitan dengan status kependudukan.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya adil besar dari organisasi itu sendiri. Pegawai harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi k, agar Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Mempertahankan sumber daya manusia atau pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Kepuasan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja, karena kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan tidak diperhatikan maka kinerja pegawai dalam bekerja tidak optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai. Kondisi lingkungan kerja dalam Perusahaan mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada Perusahaan atau organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk kerja. Hasil kerja seharusnya didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif misalnya, ruang kerja yang nyaman, jumlah peralatan yang memadai, beban kerja dan jam kerja yang sesuai, dan hubungan baik dengan atasan maupun dengan pegawai lain.

Lingkungan kerja merupakan hak yang penting untuk pekerja Dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan bahwasanya berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Pegawai akan

mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya bisa dikatakan, suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila dalam kondisi demikian pegawai bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman, dan selamat. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama, lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien dan produktif.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Tabel 1 1 Lingkungan Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan

No	Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
1.	Penerangan	Baik
2.	Suhu Udara	Cukup Baik
3	Suara Bising	Cukup Baik

4.	Kebersihan dan Keamanan	Cukup Baik
5	Ruang Gerak yang diperlukan	Baik
6	Kemampuan Kerja	Baik
7	Hubungan Pegawai dengan Pegawai	Baik
8	Fasilitas	Cukup baik

Sumber: Diolah dari data Kantor Dinas DISDUKCAPIL Kota Medan 2024

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
----	------------	----	-------

Berdasarkan hasil penelitian lapangan diatas didapat bahwa kondisi lingkungan kerja masih kurang, dapat dilihat kondisi kebisingan kurang baik, kurangnya suhu udara yang memadai di lingkungan kerja DISDUKCAPIL dapat berdampak negatif terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai, serta berpotensi meningkatkan Tingkat ketidakpuasan ditempat kerja. Kebersihan dan keamanan dari hasil penelitian penulis bahwa kurangnya kebersihan dan kemanan di DUKCAPIL karena pada masing-masing ruangan tidak tersedianya tempat sampah dan ini dapat menyebabkan penumpukan sampah atau kertas yang tidak terkelola dengan baik dan ini dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti resiko gangguan kebersihan serta kesehatan bagi para pegawai akibat kondisi lingkungan yang tidak higienis. Fasilitas di DISDUKCAPIL saat ini masih kurang memadai dapat dilihat dari hasil penelitian lapangan terdapat bahwa fasilitas yang cukup baik, penulis juga melihatnya kurangnya ruangan kerja di DUKCAPIL sehingga dalam satu ruangan terdapat beberapa pegawai yang bekerja secara bersamaan, menyebabkan suasana menjadi padat dan kurang nyaman, ini dapat berdampak negatif pada kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai di DUKCAPIL. Dengan kondisi ini tentunya akan membuat kinerja pegawai kurang maksimal maka perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja di kantor DISDUKCAPIL kota Medan supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman sehingga mampu meningkatkan hasil kinerjanya.

1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja saya (Misalnya Suhu, kebersihan, pencahayaan) di DISDUKCAPIL Medan	14	16
2.	Fasilitas kerja (misalnya: peralatan, ruang kerja) di DISDUKCAPIL Medan memadai	10	20
3.	Hubungan antar rekan kerja di DISDUKCAPIL Medan mendukung	5	25
4.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di DISDUKCAPIL Medan	5	25

Tabel 1.2 Hasil presurvey Lingkungan Kerja Pada DISDUKCAPIL Medan

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 prasurvey yang dilakukan kepada 30 orang pegawai bahwa terdapat banyak jawaban yang diberikan. Dapat dilihat dari pertanyaan satu yang menyatakan tidak sebanyak 14 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Dukcapil Medan tidak memadai sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai di DISDUKCAPIL Medan.

Selain lingkungan kerja ada juga variabel kreativitas kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana Kreativitas menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai banyak Organisasi, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada para pegawainya. Kreativitas kerja sangatlah penting untuk dimiliki setiap pegawai yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap pegawai. Akan tetapi sering ditemukan pegawai yang memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terkendala oleh sarana dan prasarana yang minim pada Organisasi.

Tabel 1.3 Hasil prasurvey Kreativitas Kerja Pada DISDUKCAPIL Medan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1.	Saya merasa diberikan kebebasan untuk mengekspresikan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya	16	14	30
2.	Saya merasa proses kerja di DISDUKCAPIL Medan memungkinkan fleksibilitas dalam menciptakan solusi kreatif	20	10	30
3.	Saya merasamemiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek inovatif	18	12	30

4.	Saya merasa ada dukungan untuk mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaan	25	5	30

Su
mb
er :
Dio

lah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 prasurvey yang dilakukan kepada 30 pegawai bahwa terdapat banyak variasi jawaban yang diberikan. Dapat dilihat pada pertanyaan 1 yang menyatakan tidak sebanyak 16 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kreativitas kerja di DUKCAPIL Medan kurang diberi kebebasan untuk mengekspresikan ide-ide kreatif dalam pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai di Dukcapil Medan. Pelayanan dan kreativitas kerja di DISDUKCAPIL perlu ditingkatkan karena keterbatasan fasilitas dan ruang yang terbatas. Inovasi dalam metode pelayanan dan manajemen waktu akan sangat membantu untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan Masyarakat. Kreativitas di DISDUKCAPIL Medan terlihat dalam Upaya mereka untuk mengatasi berbagai tantangan administratif seperti menerapkan sistem digitalisasi untuk mempermudah proses pendaftaran dan pencatatan, namun masih dibutuhkan lebih banyak inovasi seperti Sistem Antrian Digital.

Kreativitas kerja sangatlah penting untuk dimiliki setiap pegawai yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap pegawai. Akan tetapi sering kali pegawai yang memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terkendala oleh sarana dan prasarana yang minim dan kurangnya kebebasan untuk menyampaikan suatu ide yang kreatif.

Table 1.4 Hasil prasurvey Kepuasan Kerja Pada DISDUKCAPIL Medan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1.	Secara Keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya	20	10	30
2.	Saya merasa pekerjaan saya memeberikan rasa pencapaian dan pemenuhan pribadi	20	10	30
3.	Saya Puas deangan Kompensasi dan manfaat yang saya terima dari DISDUKCAPIL	19	11	30
4.	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya ditempat kerja	25	5	30

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 prasurvey yang dilakukan kepada 30 orang pegawai bahwa terdapat banyak variasi jawaban yang diberikan. Dapat dilihat pada pertanyaan 3 yang menyatakan tidak, sebanyak 19 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan manfaat yang diterima pegawai di DUKCAPIL Medan kurang memuaskan sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai di DISDUKCAPIL Medan.

Menurut Edy (2016:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting, kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai dapat meningkat, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi dalam beberapa variabel seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kreativitas kerja. Peran dari lingkungan kerja dan kreativitas kerja adalah dimana pengembangan segala aspek yang berpotensi sebagai alat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas Organisasi. Kreativitas menjadi salah satu faktor yang cocok untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun obyek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang dimana organisasi tersebut bergerak dalam bidang melaksanakan sebagian tugas bidang pelayanan pencatatan sipil dalam penyiapan

perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, serta evaluasi dan pelaporan dibidang kelahiran dan kematian. Berdasarkan keseluruhan latar belakang masalah diatas, terdapat berbagai macam pendapat, ide, serta pertanyaan tentang lingkungan, kreativitas dan kepuasan kerja pegawai.

Maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Bagaimana Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti mempunyai tujuan yang jelas agar memberikan manfaat bagi peneliti maupun untuk keperluan ilmiah, dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan manfaat, berikut ini adalah manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan informasi sebagai penambah wawasan serta pengetahuan tentang betapa pentingnya peran lingkungan kerja dan kreativitas dalam bekerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya lingkungan kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai .

c. Dengan hasil penelitian ini maka dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Secara Praktis

Semoga penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan Organisasi untuk bisa memberikan fasilitas kepada setiap pegawai perusahaan agar menjadi sarana untuk mencurahkan kreativitas kerja setiap pegawai Organisasi sehingga bisa memperhatikan betapa pentingnya peran lingkungan kerja dan kreativitas kerja dalam Organisasi untuk kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Organisasi

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Siagian (2014:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja yaitu kawasan di mana pegawai menuntaskan pekerjaannya setiap harinya. Berbeda dengan yang dikemukakan Danang (2015:38) Lingkungan kerja yaitu segala hal yang terdapat pada sekitar para pegawai dan berdampak pada dirinya dalam melangsungkan tugas yang diamanahkan, Menurut Sedarmayanti (2014:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Danang (2015) menyatakan “Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Misalnya kebersihan, penerangan, music, dan lain-lain.” Didalam perusahaan, semangat kegairahan kerja serta kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tentang lingkungan kerja para pekerjanya. Sehingga menyebabkan pekerjaan tidak efisien.

2.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Greenberg 2018. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek utama yaitu kondisi fisik, hubungan sosial, dan faktor psikologis.

a. Kondisi Fisik

Kondisi fisik merujuk pada elemen-elemen nyata dalam lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh pegawai. Faktor-faktor fisik ini meliputi:

1. Tata Letak dan Ruang Kerja: Desain dan pengaturan ruang kerja yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja.
2. Kebersihan dan Keamanan: Lingkungan kerja yang bersih dan aman dapat mencegah kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan pegawai.
3. Pencahayaan: Pencahayaan yang memadai dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi pegawai.
4. Ventilasi dan Suhu: Udara yang segar dan suhu yang nyaman sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

b. Hubungan Sosial

Hubungan sosial di tempat kerja merujuk pada interaksi dan hubungan antar pegawai, serta hubungan antara pegawai dengan atasan. Faktor-faktor ini meliputi:

1. Kerja Sama Tim: Tingkat kerja sama yang baik dalam tim dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
2. Komunikasi: Komunikasi yang baik, baik vertikal maupun horizontal, dapat mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi.
3. Dukungan Sosial: Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat memberikan motivasi dan mengurangi stres kerja.
4. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja.

c. Faktor Psikologis

Faktor psikologis berkaitan dengan aspek-aspek mental dan emosional pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Faktor-faktor ini meliputi:

1. Stres Kerja: Tingkat stres yang dialami pegawai dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja mereka.
2. Motivasi: Tingkat motivasi pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang adil.
3. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor lingkungan kerja yang terpenuhi, termasuk gaji, kondisi kerja, dan pengakuan atas hasil kerja.
4. Keamanan Psikologis: Pegawai perlu merasa aman secara psikologis untuk mengemukakan ide dan perasaan mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif.

Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, yang dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai. Organisasi yang berhasil mengelola lingkungannya dengan baik cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan pegawai yang lebih puas serta termotivasi.

2.1.3 Indikator lingkungan kerja

Robbins (2014:86) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Adapun menurut Sedarmayanti (2020:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sebagai patokan wujud konkret suatu hal telah terjadi tentunya dibutuhkan indikator atau bermacam gejala-gejala nyata yang dapat diamati agar suatu hal dapat dipastikan telah ada, tidak terkecuali lingkungan kerja. Indikator ini terutama sangat berkaitan dengan kesahihan evaluasi yang akan dilakukan, seperti pada evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik dan dapat memberikan pengaruh positif pada pekerja. Menurut Afandi (2018, hlm. 18) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. **Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. **Warna**

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. **Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 **Kreativitas Kerja**

2.2.1 **Pengertian Kreativitas Kerja**

Menurut Munandar (2014) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengkombinasikan, memecahkan atau menjawab masalah, dan cerminan kemampuan operasional anak kreatif . Menurut Akbar (2018:82) kreativitas adalah seseorang melahirkan sesuatu yang baru atau kombinasi hal yang sudah ada sehingga terkesan ada. Dalam kehidupan sehari-hari pengembangan kreativitas sangatlah penting karena kreativitas merupakan salah satu kemampuan yang sangat berarti dalam kehidupan manusia. Kreativitas bukan sekadar

keberuntungan melainkan yang didasari sebuah kerja keras. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam memikirkan ide-ide atau sesuatu hal yang baru dengan cara yang tidak biasa serta memunculkan solusi yang unik terhadap permasalahan-permasalahan yang ada (Santrock, 2016: 310).

Suryana (2017), menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru dan berbeda. Orang kreatif adalah orang yang selalu berpikir tentang kebaruan, perbedaan, kegunaan, dan dapat dimengerti.

Kreativitas kerja merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru dalam waktu serta lingkungan bekerja. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pada mulanya, kreativitas dipandang sebagai faktor bawaan yang hanya dimiliki oleh individu tertentu. Setelah perkembangan selanjutnya, kreativitas ditemukan bahwa tidak dapat berkembang secara otomatis tetapi membutuhkan rangsangan dari lingkungan.

Sehingga Penulis dapat menyimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang memiliki sikap berdasarkan pemikiran dan pertimbangan yang logis dan mampu mengombinasikan berbagai hal berupa gagasan atau ide-ide dalam mengungkapkan sesuatu yang dilihat menjadi suatu produk atau hasil yang baru, nyata dan bermakna.

2.2.2 Indikator kreaktivitas kerja

Mendrofa (2022:53) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas yang dijadikan dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)

Kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.

2. Keluwesan berpikir (*flexibility*)

Kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.

3. Elaborasi (*elaboration*)

Kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.

4. Originalitas (*originality*)

Merupakan kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai imbalan yang diterima dalam dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy, 2016). Menurut Hasibuan (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Syahputra (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Edy (2016) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja:

Menurut Fajar (2016:217), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b) Penyelia (*Supervision*), Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- c) Teman sekerja (*Workers*) merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d) Promosi (*Promotion*) merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e) Gaji/Upah (*Pay*) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan penting bagi pegawai, karena salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi apa pegawai merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan

Kerja seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan tumpuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pada variabel – variabel yang

memiliki kesamaan dalam penelitian, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini hasil terdahulu yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian Melalui uji F dan uji t
1.	Dhita Widya Lupita Budi Rismayadi Flora Patricia (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang)	Pengaruh Lingkungan kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang)
2.	Rio Syaputra (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Bondowoso	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kreativitas (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai

					Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Bondowoso
3.	Syah Abadi Mendrofa, (2022)	Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nias	Kreativitas Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Nias
4.	H Sinaga (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Yayasan Emmanuel Bogor	Disiplin Kerja (X1), Kreativitas Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Yayasan Emmanuel Bogor
5.	Evvien Akbar (2017)	Pengaruh Peningkatan Kinerja Melalui Servent Leadership,	Peningkatan Kinerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Pengaruh

		Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak	Kerja (Y)		Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak
--	--	--	-----------	--	---

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai Kepuasan kerja sebagai variabel independen. Perbedaannya terletak pada Budaya kerja, motivasi, disiplin kerja dan Peningkatan Kinerja Melalui *Servent Leadership*.

2.5 Kerangka Berpikir

Bagian menunjukkan alur pemikiran penelitian dan menjelaskan topik penelitian. Sugiyono (2023:95) menjelaskan bahwa kerangka berpikir berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting.

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja pegawai

Danang (2015) menyatakan Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Misalnya kebersihan, penerangan, musik, dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja dapat diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) menunjukkan variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Tenaga Kesehatan.

2. Pengaruh Kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut (Zega, 2022). Secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan.

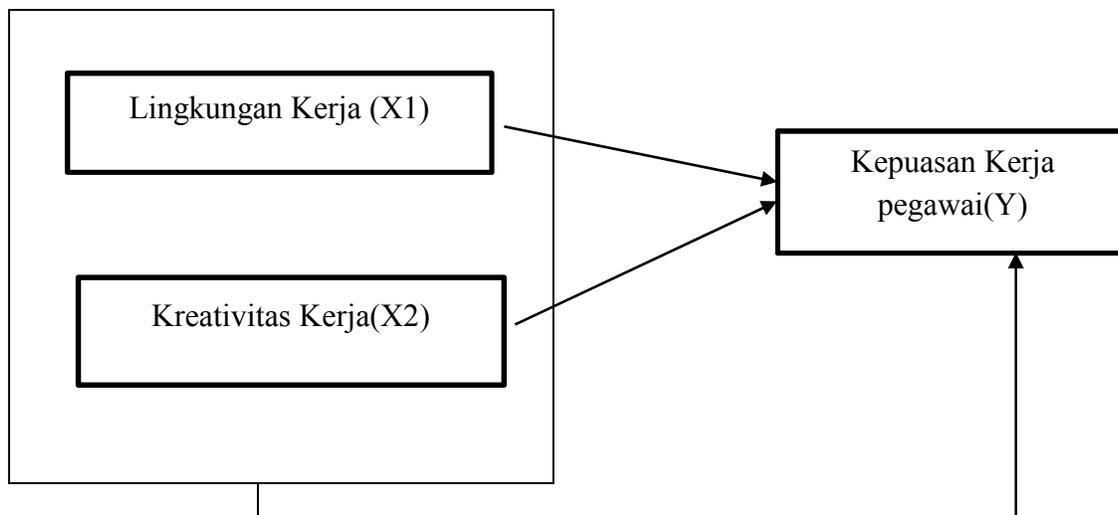
Hasil penelitian yang dilakukan Mendrofa, (2022) menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan pegawai

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai .

Lingkungan kerja dan kreativitas kerja pegawai saling berhubungan dan keduanya mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Ketika lingkungan kerja mendukung dan memungkinkan kreativitas, pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi. Ini menciptakan suasana yang kondusif untuk inovasi dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung atau kurang mendorong kreativitas dapat mengurangi kepuasan kerja dan mempengaruhi produktivitas serta keterlibatan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaputra (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada kejaksaan negeri Bondewoso.

Berdasarkan latar belakang yang telah, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah maka peneliti mengukur hipotesis.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan
2. Kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Medan.
3. Lingkungan Kerja dan Kreativitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023:65). Variabel independen dan dependen adalah variabel penelitian ini. Untuk variabel independen, Lingkungan Kerja dan Kreativitas , dan untuk variabel dependen, kepuasan kerja pegawai.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertempat pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Medan yang berlokasi di Jl. Iskandar Muda No.270, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota

Medan, Sumatera Utara 20151, Indonesia. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan sebanyak 125 orang pegawai tetap.

3.3.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan Kesimpulan yang valid.

Jumlah sampel yang akan digunakan peneliti ditentukan melalui rumus Slovin dengan *margin error* sebesar 10%, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+(Ne^2))}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel, Tingkat kesalahan yaitu 10%

1 = Konstanta

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N)=125 pegawai, dengan margin eror % jadi sampelnya adalah:

$$n = \frac{125}{(1+(125 \times 10\%^2))}$$
$$= \frac{125}{1+(125 \times 0,1)^2}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{125}{1+1,25} \\ &= \frac{125}{2,25} \\ &= 55,55 \end{aligned}$$

Jumlah sampel (n) sebesar 55,55 orang, dibulatkan menjadi 56 orang. Maka responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 56 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah. Dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* didapatkan jumlah sampel yaitu 56 pegawai tetap di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Medan.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbentuk angka pada analisis statistik. Menurut Sugiyono (2023) Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada DISDUKCAPIL Medan. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan dan mendeskripsikan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1) Lingkungan Kerja dan (X2) Kreativitas kerja, dan variabel terikat (Y) Kepuasan Kerja Pegawai.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2023:194) data primer memiliki keunggulan karena aktualitasnya dan sesuai dengan kebutuhan penelitian atau analisis yang sedang dilakukan, dan dapat didefinisikan sebagai sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul

data. Data Primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023:194) data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dokumentasi dan literatur. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder untuk melengkapi data primer ialah yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas dalam organisasi.

3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti berasal dari kuesioner, observasi dan observasi. Berikut penjelasannya:

1. Observasi

Observasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket). Selain mengumpulkan data secara visual, observasi juga melibatkan kegiatan untuk mendengarkan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode observasi. Penelitian dilakukan secara langsung ke dalam objek untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan Sugiyono, (2023).

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa kuesioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang di bebaskan oleh pemimpin. (Afandi 2018:18)	1.Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara (Afandi 2018:18)	<i>Likert</i>
Kreativitas Kerja	Kreativitas adalah kemampuan untuk mengkombinasikan, memecahkan atau menjawab masalah, dan cerminan kemampuan operasional anak kreatif (Guilford dalam Munandar 2014:53)	1. Kelancaran berfikir 2. Keluwesan berfikir 3. Elaborasi 4. Originalitas (Guilford dalam Munandar 2014:53)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	<i>Likert</i>

	nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).	(Afandi, 2018 :82).	
--	---	---------------------	--

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Untuk mengukur indikator di gunakan 5 poin di mana poin 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), poin 2 menunjukkan poin tidak setuju (TS), poin 3 menunjukkan netral (N), poin 4 menunjukkan setuju (S), dan poin lima menunjukkan sangat setuju (SS).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan Kuisisioner		Skor
1.	Sangat setuju		5
2.	Setuju		4
3.	Netral		3
4.	Tidak setuju		2
5.	Sangat tidak setuju		1

Sumber : Sugiyono, 2023

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas disini untuk melihat derajat keakuratan yang sebenarnya pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mendapatkan validitas sebuah item, selanjutnya peneliti mengkorelasikan skor item dengan jumlah keseluruhan item tersebut. Suatu instrumen yang valid berarti mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas instrumen hal yang harus dilakukan dengan cara mengegresikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap item soal. Jika hasil perhitungan terjadi t hitung lebih besar dari t table, maka butir

soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya maka butir soal tersebut dinyatakan tidak valid dan selanjutnya diperbaiki atau tidak digunakan dalam instrument penelitian.

Kemudian untuk mengukur validitas instrumen digunakan korelasi product moment pada taraf signifikan dalam nilai probabilitas 0,05 atau 5%. Pada program SPSS teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan Corrected Item-Total Correlation (item total statistik). Perhitungan teknik ini digunakan pada skala yang menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika r dihitung $> r$ tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.
2. Jika r dihitung $< r$ tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, atau kemampuan pengukuran untuk memberikan hasil ukur yang dapat diandalkan (*reliable*). Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Dalam penelitian ini, program *statistical program for social sciences*, atau SPSS, akan digunakan untuk menguji reliabilitas. Dengan kata lain, menggunakan tes statistik. Menurut (Ghozali, 2018:45), konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

1. Cronbach's S Alpha $> 0,7$ menunjukkan bahwa konstruk atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika sebaliknya, Cronbach's S Alpha $< 0,7$ menunjukkan bahwa konstruk atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian–pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018:161), uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji statistik ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu untuk melihat tingkat signifikansi. Kriteria uji normalitas :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien – koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance inflation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF dibawah atau kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai. Dalam kasus ini, homoskedastisitas dikenal sebagai varian variabel dalam model regresi nilai yang sama (Ghozali, 2018:137). Faktor – faktor berikut menentukan heteroskedastisitas :

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik – titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata diatas dan di bawah nol, heteroskedastisitas tidak ada.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan Gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

3.9.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas X_1 (Lingkungan), X_2 (Kreativitas) terhadap variabel terikat Y (Kepuasan kerja). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kreativitas Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Lingkungan

β_2 = Koefisien Regresi Kreativitas

ϵ = Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi

variabel terikat, sebaliknya jika nilai thitung t tabel maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_a diterima Berdasarkan signifikansi.

Jika signifikansi $> 0,1$ maka, H_0 diterima Jika signifikansi $< 0,1$ maka, H_a ditolak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengujian X1 Lingkungan kerja

a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada DISDUKCAPIL

b. $H_a : b_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DISDUKCAPIL.

Pengujian X2 Kreativitas Kerja

a. $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kreativitas terhadap kepuasan kerja pegawai pada DISDUKCAPIL

b. $H_a : b_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kreativitas terhadap kepuasan kerja pegawai pada DISDUKCAPIL

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika $\text{Sig } t_{hitung} < \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)

b. H_1 ditolak jika $\text{Sig } t_{hitung} > \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan H_1 menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:

H0: $b_1b_2 = 0$: Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DISDUKCAPIL.

H1: $b_1b_2 \neq 0$: Lingkungan kerja dan Kreativitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada DISDUKCAPIL.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

H0 : diterima Sig Fhitung < α (tingkat signifikan yang digunakan)

H1 : ditolak jika Sig Fhitung > α (tingkat signifikan yang digunakan)

Asumsi bila terjadi penolakan H0 dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan H1, dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti. Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian-pengujian di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS.

