

EXPLORING THE EFFECTS OF ROLE AMBIGUITY AND JOB SATISFACTION ON WORKPLACE CREATIVITY

Agus Wahyudi, Januarista², Lisdewi Muliati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Email: lisdewi.m@gmail.com ristajanua@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 26/06/2025

Artikel revisi: 15/07/2025

Artikel diterima: 31/07/2025

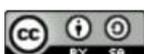
Keywords: Employee Creativity;
Job Satisfaction; Public Sector;
Role Ambiguity; Work
Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh ambiguitas peran dan kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan dalam organisasi sektor publik, di mana struktur birokrasi sering menghambat perilaku inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor psikologis dan lingkungan membentuk kreativitas di kalangan petugas pengelola pendapatan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja, Banten. Dengan menggunakan pendekatan eksplanasi kuantitatif, data dikumpulkan dari 64 karyawan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa ambiguitas peran berdampak negatif pada kreativitas, sedangkan kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan. Secara kolektif, kedua variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kreativitas karyawan, menjelaskan sebagian besar variansnya. Studi ini berkontribusi pada literatur manajemen sektor publik dengan menyoroti peran ganda desain pekerjaan dan keadaan afektif dalam mendorong inovasi. Kebaruannya terletak pada eksplorasi penentu kreativitas dalam unit pendapatan pemerintah daerah—konteks yang kurang diteliti dalam studi organisasi. Temuan menawarkan panduan praktis untuk meningkatkan desain kerja dan motivasi untuk meningkatkan inovasi dalam lingkungan layanan publik.

ABSTRACT

This study examines the influence of role ambiguity and job satisfaction on employee creativity in a public sector organization, where bureaucratic structures often hinder innovative behavior. The research aims to understand how psychological and environmental factors shape creativity among revenue management officers at UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja, Banten. Using a quantitative explanatory approach, data were collected from 64 employees via questionnaires and analyzed using multiple regression with SPSS. Results indicate that role ambiguity negatively affects creativity, while job satisfaction has a significant positive impact. Collectively, both variables significantly influence employee creativity, explaining a substantial portion of its variance. The study contributes to public sector management literature by highlighting the dual role of job design and affective states in fostering innovation. Its novelty lies in exploring creativity determinants in a local government revenue unit—an under-researched context in organizational studies. Findings offer practical guidance for improving work design and motivation to enhance innovation in public service environments.



INTRODUCTION

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 di tempatkan 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.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kreativitas Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah

Balaraja Provinsi Banten. 2). Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kreativitas Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten.

LITERATURE REVIEW

Kreativitas Kerja

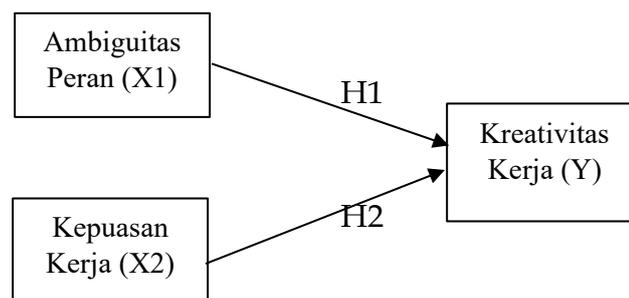
Kreativitas adalah upaya untuk melibatkan diri dalam proses kreatif berdasarkan kecerdasan, gaya kognitif, dan kepribadian atau motivasi, juga kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Menurut James R. Evans dalam Hendayana (2020:70), "Kreativitas adalah keterampilan untuk menentukan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

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".

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".



Gambar 1 Kerangka Konseptual

H₁: Terdapat Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten

H₂: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten

METHOD

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.

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 kuisisioner, sehingga dapat membantu dalam mendapatkan data setepat mungkin.

Tabel 1. Operasional Variabel

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

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.

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.

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.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana alat ukur yang dipakai dalam suatu pengukuran, yaitu mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiyono (2019:179), menyatakan "item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula".

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menaksir konsistensi dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:199), Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan *reliable* dan digunakan untuk mengukur berkali-kali agar menghasilkan data yang sama (konsistensi). Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan berdasarkan dari angka signifikan 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual data berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2018), jika nilai menunjukkan signifikan di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, Jika nilai probabilitas $> 0,05$, hubungan antara variabel (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan variabel terikat Kreativitas Pegawai (Y) adalah linear. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) adalah tidak linear. Menurut Ghazali (2018:167), menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Menurut Ghazali (2018:107), pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau keceratan antar variabel bebas (*Independen*). Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut: 1). Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas 2). Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk membuktikan apakah dalam sebuah bentuk regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Menurut Ghazali (2018), jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai UPTD PPD Balaraja digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti dikutip dalam Sugiyono (2019:258), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menafsirkan variabel-variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen. R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat

hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiyono (2019:244), hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut: 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian kaitan regresi secara simultan yang bermaksud untuk melihat apakah seluruh variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F menggunakan kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Berikut kriteria pengambilan keputusan yang di gunakan yaitu: 1). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). 2). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh). 3). Jika nilai signifikansi taraf nyata $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). 4). Jika nilai signifikansi taraf nyata $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

RESULT

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					

Sumber: Hasil olah Data Penelitian Menggunakan SPSS 25, 2023

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.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

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
	Variabel		<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	
1	Ambiguitas Peran (X1)		0,611	Reliabel	
2	Kepuasan Kerja (X2)		0,722	Reliabel	
3	Kreativitas Kerja (Y)		0,861	Reliabel	

Sumber: Data *output* SPSS 25 diolah oleh penulis, 2023

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 $chronbach's\ alpha > 0,60$.

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.

Uji Linearitas

Berdasarkan dari *Anova Table* diketahui nilai sig. *deviation from linearity* antara Ambiguitas Peran (X₁) terhadap Kreativitas Kerja (Y) sebesar 0,815 > 0,05, dan antara Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kreativitas Kerja (Y) sebesar 0,143 > 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear di antara kedua variabel tersebut,

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X1 dan X2 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.

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.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		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

Sumber: Hasil olah Data Penelitian Menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas *Unstandardized Coefficients* kolom B pada (Constant) sebesar 19,149 nilai Ambiguitas Peran (X1) sebesar -0,330 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,763, sehingga diperoleh persamaan:

$$Y = 19,149 - 0,330X1 + 0,763X2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah Data Penelitian Menggunakan SPSS 25, 2023

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 (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) sebesar 55,1% dan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis (t)

Dapat diketahui pada tabel 4 di atas bahwa nilai thitung pada variabel Ambiguitas Peran X1 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 $-2,212 >$ ttabel -1,998 dengan nilai sig $0,031 < 0,05$ itu berarti H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas Peran (X1) terhadap Kreativitas Kerja (Y) di UPTD Pengelolaan Pedapatan 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 ttabel yaitu sebesar 1,998, ttabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ atau $df = 64 - 2 = 62$, sehingga didapat ttabel sebesar 1,998. Demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $6,812 >$ ttabel 1,998 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ itu berarti H2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kreativitas Kerja (Y) di UPTD Pengelolaan Pedapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten.

Uji Hipotesis (F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427.560	2	713.780	39.684	.000 ^b
	Residual	1097.174	61	17.986		
	Total	2524.734	63			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil olah Data Penelitian Menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil SPSS bahwa Fhitung sebesar 39,684 dan Ftabel sebesar 4,00 mencari Ftabel dengan menggunakan rumus ($k = 2$) dan $df = n - k$ ($64 - 2 = 62$). Sehingga diperoleh Fhitung $39,684 >$ Ftabel 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).

DISCUSSION

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 $Y = 19,149 - 0,330X1 + e$, 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.

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 $6,812 > t_{tabel} 1,998$ 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.

CONCLUSION

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 $-2,212 > t_{tabel} -1,998$ 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 $6,812 > t_{tabel} 1,998$ 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).

Memperlihatkan hasil penelitian tentang pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kreativitas pegawai. Penulis dapat simpulkan beberapa pendapat atau saran dalam meningkatkan kreativitas pegawai UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja Provinsi Banten adalah sebagai berikut: Bagi instansi untuk meningkatkan Kreativitas Kerja pegawai perlu upaya untuk meningkatkan Kepuasan kerja serta upaya untuk mengurangi keambiguitasan peran pegawai, yang pertama untuk upaya mengurangi keambiguitasan peran pegawai dapat dilakukan salah satunya dengan cara memberi informasi mengenai wewenang pekerjaan kepada pegawai dengan sejelas-jelasnya agar tidak timbulnya keambiguitasan peran. Selanjutnya, untuk upaya meningkatkan Kepuasan Kerja dapat dilakukan dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan pegawai. Keinginan dan kebutuhan pegawai dapat disaring apabila instansi mampu membuka diri dan selalu berkomunikasi dengan pegawainya guna mencapai tujuan bersama. Penelitian selanjutnya atau seterusnya untuk topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kreativitas selain Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

REFERENCE

- 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., Aair 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).