

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIFITAS PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUTON TENGAH

**Mahyudin<sup>1</sup>**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Buton

Email: mahyudinjema@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Teknik analisis yang digunakan untuk mengelolah data yang diperoleh dari responden adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskriptifkan karakteristik responden pada masing-masing responden pada masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu teknik analisis regresi linear sederhana dengan regresi dan korelasi. Nilai statistik F yang diperoleh sebesar 52.069 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan yaitu sebesar 0.05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai. Nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 7.126 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05 maka dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menerima  $H_1$  yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kreatifitas Pegawai, Sekretariat Daerah

## ***THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE REGIONAL REGIONAL SECRETARIAT EMPLOYEES IN CENTRAL BUTON REGENCY***

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the effectiveness of the employees of the Central District Buton Secretariat. This type of research is a type of quantitative research that is a study that uses more verification of hypothesis verification that begins with deductive thinking to derive hypotheses and then perform tests in the field and conclusions or hypotheses are based on empirical data. The analysis technique used to manage the data obtained from the respondents is a descriptive and inferential statistical technique. The descriptive analysis is intended to describe the key characteristics of the respondent in each respondent in each variable, while the inferential analysis is used to test the research hypothesis, that is, the techniques of simple linear regression analysis with regression and correlation. The statistical value F obtained is 52,069 with a significance value of 0.000. The significance value obtained is smaller than the value of  $\alpha$  specified that is equal to 0.05, which means that  $H_0$  is rejected. This shows that the model is used to explain the relationship and influence of the work environment on the creativity of employees. The t-value calculated for the regression coefficient of the work environment is 7.126 with a significance value of 0.000. The regression coefficient has a value of significance that is much smaller than the value of  $\alpha$  determined at 0.05, so with this result, the decision taken is to accept  $H_1$ , which means that the work environment has an effect significant in the creativity of the employees of the Central District Buton Secretariat.*

**Keywords:** Work Environment, Employee Relativity, Regional Secretariat

**Korespondensi:** Mahyudin, S.Sos., M.Si. Universitas Muhammadiyah Buton. Alamat: Jl. Betoambari No. 36 Kota Baubau Sulawesi Tenggara kode Pos 93717. No. HP, WhatsApp: 08114093920 Email: mahyudinjema@gmail.com

## PENDAHULUAN

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi (Handoko, 2008).

Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi instansi dapat meningkatkan kinerja instansinya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan

mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kreativitas pegawai. Selanjutnya, setiap pegawai atau individu yang bekerja dalam suatu instansi pemerintah mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah sering kali mempunyai ide-ide untuk mengembangkan tempat kerja mereka, pelaksanaan pekerjaan, proses-proses, dan jasa-jasa, sementara itu lingkungan kerja di sekitar mereka akan cukup berpengaruh dalam mendorong atau menghambat untuk mereka berkreasi tersebut.

Jika pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Buton Tengah berkreasi yang dapat menghasilkan gagasan-gagasan yang lebih menguntungkan maka orang-orang disekeliling separit unsur pimpinan dan rekan-rekan kerja biasanya menjadi faktor penghambat apabila ide atau gagasan tersebut mampu mengancam keberadaan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Munandar (1999, h.12) menyatakan bahwa kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia berada, dengan demikian perubahan yang terjadi baik di dalam individu maupun lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif.

Oleh karena itu, dengan terbukanya kreativitas dari lingkungannya, maka akan mendorong individu untuk mengembangkan kreativitas. Banyak orang menganggap bahwa kreativitas hanya dapat diajarkan jika dikaitkan dengan bidang subjek atau mata ajaran tertentu. Namun, pada kenyataannya kreativitas dapat diajarkan dalam konteks yang bebas, lepas dari bidang materi tertentu, atau dapat dilekatkan dengan bidang subjek khusus.

Adapun tujuan dari penelitian adalah Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kereatifitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah.

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai

### METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah berjumlah 272 orang

Penghitungan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling* dengan formula sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

- $n_i$  : Sampel dari sub populasi (strata) ke-i
- $n$  : Sampel yang telah ditetapkan
- $N_i$  : Sub populasi (daris setiap strata) ke-i
- $N$  : Populasi keseluruhan

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka ukuran sampel yang diambil dari Pegawai Eselon

III, IV dan Staf masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Eselon III;

$$n_1 = \frac{28}{256} \times 53$$

$$= 5,19$$

$$= 5 \text{ orang}$$

2. Eselon IV;

$$n_2 = \frac{86}{256} \times 53$$

$$= 17,86$$

$$= 18 \text{ orang}$$

3. Staf;

$$n_3 = \frac{145}{256} \times 53$$

$$= 30$$

$$= 30 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dengan demikian yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang

**Analisis Data**

Untuk mengetahui dan menguji apakah kedua variabel penelitian tersebut mempunyai hubungan yang signifikan serta untuk memprediksikan kecenderungan terjadinya perubahan pada variabel Y bila nilai variabel X telah diketahui atau variabel X berubah pula satuan unit, maka pengujian hipotesisnya akan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik sebagai berikut :

**1. Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y). Hal sebagaimana dikemukakan oleh Harun Al Rasyid (1994 : 230) yaitu bahwa :

Besarnya keeratan hubungan antara X dan Y diperlihatkan oleh koefisien korelasi. Dan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara dua variable X dan Y, yang kedua-duanya tingkat pengukurannya ordinal digunakan koefisien korelasi rank Spearman (*Rank - Spearman Coefficient of Correlation*). Adapun rumus perhitungan korelasi Rank Spearman (Spearman's Coefficient of Rank Correlation) sebagaimana terdapat dalam Mochtar (2002 : 229) adalah sebagai berikut :

Keterangan :

rs = Koefisien Korelasi Ranking Spearman

d = Selisih ranking dari kedua variabel yang dianalisis

n = Jumlah sampel

$$rs = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Untuk mengetahui tentang keeratan hubungan antara dua variabel yang dianalisis, sebagai pegangan dalam interpretasi arti "rs" tersebut adalah sebagaimana dikemukakan oleh Guilford (*Guilford's Empirical Rule*) sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Arti Koefisien Korelasi**

Nilai rs	Keterangan
> 0 → < 0,2	Lemah sekali (Sangat longgar)
≥ 0,2 → < 0,4	Lemah (Longgar)
≥ 0,4 → < 0,7	Cukup erat (Moderat)
≥ 0,7 → < 0,9	Erat
≥ 0,9 → < 1,0	Sangat erat

Sumber : Harun Al Rasyid (2005 : 46).

Selanjutnya apabila dari hasil pengujian itu ternyata menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel, maka langkah selanjutnya menurut Mochtar (2002 : 192) menguji signifikansi dari hubungan tersebut, yaitu untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi antara dua variabel

itu benar-benar bermakna atau hanya terjadi secara kebetulan, maka dilakukan dengan menggunakan uji t (t-test) dengan rumus sebagai berikut :

$$t - h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-rs^2)}}$$

Keterangan :

- t-h = Nilai Hitung
- rs = Koefisien Korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah Ukuran Sampe

Hasil perhitungan tes signifikansi ini, kemudian dikonsultasikan dengan nilai kritik t-tabel, Degree Of Freedom (DF) = n-2 pada tingkat keyakinan 95 % (α = 0,05). Apabila nilai t-hitung ternyata lebih besar dari nilai t-tabel (t-h > t-t), maka hubungan antara kedua variabel adalah signifikan. Sedangkan apabila nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel (t-h < t-t) maka berarti hubungan tersebut tidak signifikan, dalam arti bahwa hubungan tersebut hanya terjadi karena faktor kebetulan saja.

**2. Koefisien Determinasi**

Untuk menarik kesimpulan mengenai keeratan hubungan antara Y atas X semata-mata didasarkan pada koefisien korelasi (r), kurang memberi keterangan. Oleh karena itu untuk memperoleh keterangan yang lebih lengkap, menurut Al Rasyid (2005 : 47) keterangan akan diperoleh lebih baik, apabila kesimpulan keeratan didasarkan pada koefisien determinasi. Maksudnya adalah bahwa koefisien korelasi memberi penjelasan mengenai kategori keeratan hubungan antara variabel misalnya kurang erat, erat atau sangat erat, tetapi koefisien korelasi

tidak menjelaskan berapa besar nilai Y dapat diprediksikan oleh X. Untuk menjelaskan seberapa besar sumbangan variabel X terhadap variabel Y, maka perlu diadakan analisis determinasi. Secara statistik, analisis ini dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r<sup>2</sup>). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R = r^2$$

Keterangan :

- R = Koefisien Determinasi
- r = Koefisien Korelasi

**3. Analisis Regresi**

Analisis regresi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel Y, apabila variabel X berubah dalam satuan unit. Hal ini dinyatakan oleh Mochtar (2002 : 148) bahwa “.....dengan menggunakan persamaan regresi, kita dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X telah diketahui. Besarnya perubahan itu ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang diberi symbol b”.

Mengingat penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi sederhana, yaitu :  $Y = a + bX$ . Untuk mencari nilai a dan b, digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum X^2 \cdot \sum Y - \sum X \cdot \sum XY}{n \sum X^2 - \sum (X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - \sum (X)^2}$$

Keterangan :

- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Nilai variabel bebas
- Y = Nilai variabel tergantung

n = Jumlah sampel

Selanjutnya menurut Sudjana (2001 : 301) bahwa untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut bermakna/signifikan atau hanya karena faktor kebetulan saja, maka dilakukan test signifikansi dengan lebih dahulu mencari Standar Error ( $\delta$ ) dari koefisien regresi, dengan rumus sebagai berikut :

$$(\delta)b^2 = \frac{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 - \frac{(n \sum XY - \sum X \sum Y)^2}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}}{(n - 2) (n \sum X^2 - (\sum X)^2)}$$

Setelah standar error dari koefisien regresi diketahui, maka dilakukan test signifikan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{\delta b}$$

Hasil perhitungan t-test tersebut kemudian dikonsultasikan dengan nilai kritik pada t-tabel dengan *Degree of Freedom (DF)* pada tingkat kepercayaan 95 % (  $\alpha = 0,05$ ), dengan ketentuan apabila :

t-hitung > t-tabel : maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

t-hitung < t-tabel : maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan software SPSS versi 22 adalah :

**Tabel 2. Korelasi Hubungan antara Lingkungan kerja dengan kreatifitas**

		Correlations	
		Kreatifitas Pegawai	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kreatifitas Pegawai	1.000	.667
	Lingkungan Kerja	.667	1.000
Sig. (1-tailed)	Kreatifitas Pegawai	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.
N	Kreatifitas Pegawai	67	67
	Lingkungan Kerja	67	67

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel yang diikut sertakan dalam analisis memiliki pengaruh yang signifikan atau nyata dalam statistik dimana hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kreatifitas pegawai sebesar 0,667 nilai hubungan ini signifikan karena didukung oleh nilai sig (1-tailed) sebesar 0,000. sig (1-tailed) ini berada dibawah taraf kesalahan yang ditoleransi yakni sebesar 0.05

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai

Untuk mengetahui pola hubungan tersebut, digunakan metode analisis regresi liner sederhana

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.436	5.12468	.445	52.069	1	65	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

dengan model persamaan :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1$

**Tabel 3. Hasil analisis regresi**

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kreatifitas pegawai sebesar 0,667. Sedangkan besar pengaruh lingkungan kerja dan kreatifitas pegawai 0.445 atau 44,5 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 44.5 % terhadap kreatifitaspegawai sedangkan sisanya sebesar 55.5 % merupakan pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kreatifitaspegawai dapat dilihat pada tabel anova berikut :

**Tabel 4. signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai ANOVAb**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1367.456	1	1367.456	52.069	.000 <sup>a</sup>
Residual	1707.051	65	26.262		
Total	3074.507	66			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kreatifitas Pegawai

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai statistik F yang diperoleh sebesar 52.069 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan yaitu sebesar 0.05 yang berarti bahwa Ho ditolak. Dengan demikian dapat

diambil kesimpulan bahwa model linier yang digunakan sudah tepat. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai.

Karena model regresi linear yang digunakan sudah tepat berdasarkan pengujian anova maka dilanjutkan dengan uji t untuk mendapatkan koefisien regresi dan pengujian signifikansinya. Hasil pengolahan data untuk uji t dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Olah Data Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.874	3.286		2.092	.000
Lingkungan Kerja	.647	.090	.667	7.216	.000

a. Dependent Variable: Kreatifitas Pegawai

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 7.126 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak Ho dan menerima H<sub>1</sub> yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dengan kreatifitas pegawai.

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 6.874 + 0.647 X_1$$

Persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta pada model adalah 6.874 memberi arti bahwa pada saat tidak ada lingkungan kerja maka nilai rata-rata kreatifitas 6.874
2. Koefisien regresi sebesar 0.647 memberikan arti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kreatifitas pegawai. Nilai tersebut juga memberikan arti bahwa jika lingkungan kerja naik satu satuan, maka kreatifitas pegawai akan meningkat sebesar 0.647.

### Pembahasan

Pertumbuhan dan perkembangan instansi pemerintah tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap instansi. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu instansi pemerintah seperti yang dilihat oleh para pegawainya. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja

Setiap pegawai dikatakan kreatif apabila mampu yang menghasilkan nilai tambah dari instansi tempat bekerja. Menurut M.A. Basir (2016) Tinggi rendahnya kreativitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari sikap, disiplin pegawai, sampai pada manajemen dan teknologi.

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan

kerja terhadap kreatifitas pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang diperoleh untuk koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 7.216 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. koefisien regresi tersebut memiliki nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05. dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dengan kreatifitas pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diatas yang menerangkan bahwa ternyata lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kreatifitas pegawai hal ini sangat sesuai dengan teorinya Murdanyah Sinungan (2011) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreatifitas pegawai adalah lingkungan kerja walaupun ada beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi kreatifitas seperti sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan dan lain sebagainya.

Dengan mengetahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kreatifitas pegawai maka, pihak instansi harus lebih mengutamakan dan lebih teliti mengenai masalah lingkungan salah satu caranya dengan membuat suasana lingkungan kerja tersebut menjadi lebih menyenangkan yaitu dengan menjaga supaya ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan, penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan, tata

ruang yang rapi dan perabot yang rapi menimbulkan rasa estetika yang tinggi, lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam instansi untuk waktu lama. Kesemuanya itu sangatlah penting untuk mendapat perhatian karena para pegawai dan anggota organisasi lainnya menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya dihabiskan ditempat kerjanya

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai lingkungan kerja dan kreatifitas pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji t-hitung sebesar 7.126 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0.05 dengan hasil ini keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dengan kreatifitas pegawai sedangkan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kreatifitas pegawai adalah 44.5 % dan sisanya sebesar 55.5 % merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Al Rasyid, Harun. 2005. *Statistika Sosial,* Bandung: PPS UNPAD.
- Basir, M. A. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap *Kualitas Pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bau-Bau.* Jurnal Ilmu Pemerintahan: Kajian Ilmu Pemerintahan dan POLitik Daerah. Vol. 1 (1), 85-106. DOI:

10.24905/jip.v1i1.435.

- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia,* Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Mochtar. 2002. *Pengantar Statistik Jilid II.* Jakarta : HP Press
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana,* Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, S.C. Utami, 1999, *Kreativitas dan Keberbakatan,* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi.,* Jakarta: Penerbit Gunung Agung