



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
SIDOARJO**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Sosial (S.Sos)

Oleh:
Kirana Fahira Achmad
NIM B74219043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kirana Fahira Achmad

NIM : B74219043

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Sidoarjo, 8 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Kirana Fahira Achmad

NIM B74219043

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Kirana Fahira Achmad
NIM : B74219043
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo”.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Sidoarjo, 5 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

Disusun Oleh
Kirana Fahira Achmad

B74219043

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada
tanggal 10 Januari 2023

Tim Penguji

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip. IM-LIB., M.Lib., Ph.D
NIP. 19665/41992032001

Penguji II

Aun Falestien Faletehan, MHRM
NIP. 19820514200501100

Penguji III

Dr. Achmad Murtali Haris, Lc., M.Fil.I
NIP. 19700304200711056

Penguji IV

Ahmad Khairul Hakim, M.Si
NIP. 19751230200312001



Disetujui dan Dinyatakan Lulus pada tanggal 10 Januari 2023

Dekan

Dr. Mochamad Nurul Arif, S.Ag., M.Fil.I
NIP. 197111071998031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : KIRANA FAHIRA ACHMAD
NIM : B74219043
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : kiranafahira@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 Februari 2023

Penulis

(KIRANA FAHIRA ACHMAD)

ABSTRAK

Kirana Fahira Achmad, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M.Lib, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini juga untuk mengetahui apakah dengan hadirnya variabel moderasi ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kreativitas kerja apakah pengaruh positifnya akan semakin menurun atau meningkat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian asosiatif. Pengolahan data dari penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan *Partial Least Square* yang biasa dikenal dengan PLS dan menggunakan SPSS untuk uji asumsi klasik. Penelitian ini memberikan jawaban pada rumusan masalah sebanyak tiga rumusan masalah mengenai lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Berikut adalah tiga jawaban dari rumusan masalah tersebut:

Pertama, dari rumusan masalah pertama didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai. Hasil dari *p-values* adalah sebesar 0,026 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo terbukti.

Kedua, dari rumusan masalah kedua didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kreativitas pegawai. Hasil *p-values* adalah sebesar 0,024 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo terbukti.

Ketiga, dari rumusan masalah ketiga didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel moderasi dengan memberikan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai. Hasil *p-values* adalah sebesar 0,020 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini memperlihatkan bahwa variabel moderasi sudah signifikan untuk melakukan pengaruh efek moderasi. Berdasarkan hasil analisa, dapat dinyatakan bahwa variabel moderasi sudah signifikan dalam memberikan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai agar semakin meningkat. Maka dari hipotesis ketiga menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kreativitas Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Kirana Fahira Achmad, 2023, The Influence of the Work Environment on Employee Creativity with Work Motivation as a Moderating Variable at the Office of the Ministry of Religion, Sidoarjo Regency. Thesis of Da'wah Management Study Program. Under the Supervisor Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D

This study aims to determine whether there is influence of the work environment on employee creativity by using work motivation as a moderating variable at the Office of the Ministry of Religion, Sidoarjo Regency. This research is also to find out whether the presence of this moderating variable can strengthen or weaken the relationship between the work environment on work creativity whether the positive influence will decrease or increase.

This study uses quantitative research methods using associative research. Data processing from this study uses data analysis techniques using Partial Least Square which is commonly known as PLS and uses SPSS to test the classical assumptions. This study provides answers to the three formulations of the problem regarding the work environment on employee creativity with work motivation as a moderating variable. Here are three answers to the formulation of the problem:

First, from the formulation of the first problem, the results show that there is a significant influence from the work environment on employee creativity. The result of the p-values is 0.026 which is smaller than 0.05. Therefore the work environment has a significant influence on work creativity. The first hypothesis which states that the work environment influences the creativity of employees at the Office of the Ministry of Religion of Sidoarjo Regency is proven.

Second, from the second problem formulation, the results show that there is a significant influence of work motivation on employee creativity. The result of the p-value is 0.024 which is smaller than 0.05. Therefore work motivation has a significant influence on work creativity. The second hypothesis which states that work motivation affects the creativity of employees at the Office of the Ministry of Religion of Sidoarjo Regency is proven.

Third, from the third problem formulation, the results show that there is a significant influence of the moderating variable by providing a positive influence between the work environment on employee creativity. The results of the p-values are 0.020 which is smaller than 0.05. So this shows that the moderating variable is significant for influencing the moderating effect. Based on the results of the analysis, it can be stated that the moderating variable is significant in providing a positive influence between the work environment on employee creativity so that it increases. So from the third hypothesis states that the higher the work motivation, the positive influence between the work environment on employee creativity is increasing.

Keywords : Work Environment, Employee Creativity, Work Motivation

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Definisi Operasional	7
1. Kreativitas Kerja (Y)	7
2. Lingkungan Kerja (X).....	8
3. Motivasi Kerja (Z)	8
F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	9
BAB II.....	11
KAJIAN TEORETIK	11

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	11
B. Kerangka Teoretik.....	15
1. Kreativitas Kerja (Variabel Dependen)	15
a. Pengertian Kreativitas Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pegawai..	16
c. Dimensi Kreativitas	17
d. Kreativitas dalam Perspektif Islam.....	20
2. Lingkungan Kerja (Variabel Independen)	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Dimensi Lingkungan Kerja	24
c. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	26
3. Motivasi Kerja	29
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	29
b. Dimensi Motivasi Kerja	30
c. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	33
C. PARADIGMA PENELITIAN	36
D. HIPOTESIS.....	36
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Objek Penelitian.....	38
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian.....	40
E. Tahap-Tahap Penelitian.....	43

F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1. Profil Lembaga	51
2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo....	51
3. Struktur Organisasi	52
B. Penyajian Data	53
1. Deskripsi Data	53
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Multikolinearitas	64
c. Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	66
d. Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	70
e. <i>Composite Reliability</i>	72
f. Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
C. Pengujian Hipotesis	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
BAB V	83
PENUTUP	83
A. Simpulan.....	83
B. Saran dan Rekomendasi.....	84
C. Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	40
Tabel 4. 1 Data Kreativitas Pegawai Berdasarkan Dimensi Pencipta Peluang	57
Tabel 4. 2 Data Kreativitas Pegawai Berdasarkan Dimensi Penemu	58
Tabel 4. 3 Data Kreativitas Pegawai Berdasarkan Dimensi Pengambil Resiko	59
Tabel 4. 4 Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Dimensi Fisik	60
Tabel 4. 5 Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Dimensi Non-Fisik	60
Tabel 4. 6 Data Motivasi Kerja Berdasarkan Dimensi Kebutuhan Untuk Berprestasi	61
Tabel 4. 7 Data Motivasi Kerja Berdasarkan Dimensi Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan	62
Tabel 4. 8 Data Motivasi Kerja Berdasarkan Dimensi Kebutuhan Untuk Menguasai Pekerjaan	62
Tabel 4. 9 Tabel Uji Normalitas	64
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 11 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Lingkungan Kerja	67
Tabel 4. 12 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Kreativitas Pegawai	67
Tabel 4. 13 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 14 Nilai <i>Loading Factor</i> Semua Konstruk	69
Tabel 4. 15 Nilai <i>Cross Loading</i>	70
Tabel 4. 16 Nilai <i>Construct Reliability and Validity</i>	72
Tabel 4. 17 Nilai <i>R-Square</i>	73
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis	74
Tabel 4. 19 Hasil <i>Path Coefficients</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Susunan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.....	52
Gambar 4. 2 Karakteristik Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin.	54
Gambar 4. 3 Karakteristik Demografi Berdasarkan Jenjang Pendidikan	55
Gambar 4. 4 Karakteristik Demografi Berdasarkan Pangkat dan Golongan	56
Gambar 4. 5 Karakteristik Demografi Berdasarkan Lama Bekerja.	57
Gambar 4. 6 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	66
Gambar 4. 7 Hasil Uji <i>Outer Model</i> Setelah Estimasi Ulang	68
Gambar 3. 1 Tabel Rumus Issac dan Michael	40



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini peran dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau instansi memiliki peran yang begitu penting dalam mencapai tujuan. Salah satu pengaruh dari sumber daya manusia menjadi penting adalah adanya persaingan kerja yang sudah lebih agresif dengan adanya perubahan teknologi dan juga lingkungan kerja yang juga berdampak pada kreativitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Kehidupan manusia tentunya tidak akan terlepas dari lingkungan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Sumber daya manusia akan terpengaruhi dari adanya suatu lingkungan kerja. Lingkungan yang berada di lokasi pekerjaan dapat menentukan bagaimana performa dari sumber daya manusia tersebut untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena dengan lingkungan kerja yang diciptakan nantinya akan mendukung dalam proses penyelesaian pekerjaan.¹. Maka dari itu agar pegawai tetap konsisten maka setidaknya perusahaan atau instansi selalu memperhatikan bagaimana lingkungan kerja pegawai, karena hal ini akan berpengaruh kepada kualitas dari individu itu sendiri.

Mulainya kegiatan kerja yang menaik pada awal 2022 pasca pandemi *Covid-19*, membuat suatu perusahaan harus melakukan berbagai penyesuaian lingkungan yang baru. Mungkin dari beberapa pegawai harus mulai beradaptasi kembali dalam melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan atau instansi tempat bekerja. Lingkungan yang baru inilah yang menjadi suatu patokan keberhasilan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan adanya lingkungan yang baru juga tentunya dapat merubah sistem

¹ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Warta* 01 (2018): 1.

kerjanya. Sedarmayanti juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai dikarenakan seorang individu akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal apabila berada di lingkungan yang sesuai.² Tentunya dengan kondisi lingkungan kerja yang berubah dikarenakan adanya pandemi juga akan mempengaruhi pemikiran kerja selama melakukan pekerjaan secara WFH atau *Work From Home*. WFH (*Work From Home*) juga tidak selalu bersifat positif, karena salah satu kendala yang akan terjadi adalah permasalahan produktivitas dari pegawai itu sendiri.³

Pelaksanaan WFO atau *Work From Office* akan berhasil ketika lingkungan kerja dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menemukan suatu motivasi dan juga kreativitas yang dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Kreativitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam melakukan sesuatu, karena dengan adanya kreativitas ini dapat memunculkan suatu ide-ide baru yang dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitarnya.⁴ Mendorong suatu kreativitas pegawai, diperlukannya lingkungan kerja yang mendukung, menghargai, dan juga mendorong perilaku kreatif.⁵ Perspektif dari pegawai sendiri

² Onsardi and Sinta Herlini Putri, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, Vol 01, No. 01 (2020): 27. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>.

³ Ricardo Manarintar Simarmata, "Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon," *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 02, no. 01 (Agustus 2022): 74.

⁴ Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, and I Gde Adnyana Sudibya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 06, no. 01 (2017): 225.

⁵ Thomas W. Zimmer and Norman M. Scarborough, *Kewirausahaan Dan Manajemen Kecil 1*, 5th ed. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008): 92.

juga dapat merasakan nyaman dengan kondisi kerjanya apabila mendapatkan lingkungan yang mendukung. Pegawai akan bekerja dengan tenang dan betah dalam melakukan segala aktivitasnya secara efektif.

Banyak faktor yang menyebabkan kreativitas pegawai menurun dikarenakan peralihan dari WFH (*Work From Home*) kembali ke WFO (*Work From Office*) dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja sendiri. Pada dasarnya kreativitas itu tidak langsung muncul dikarenakan adanya pikiran dari manusia, tetapi kreativitas manusia dapat muncul ketika diberikan rangsangan dari lingkungan sekitar. Sesuai dengan individu, kreativitas juga sangat diperlukan sebagai pegawai yang bekerja pada perusahaan atau instansi untuk menghasilkan prestasi yang akan bermanfaat bagi dirinya di masa yang akan datang. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya dapat mendukung pemikiran yang kreatif bagi pegawainya. Individu dapat mengasah kreativitasnya dengan kecocokan antara adanya kewajiban pekerjaan dengan apa yang disediakan oleh lingkungan kerja tersebut.

Menjadi individu yang kreatif tentunya terdapat sebuah motivasi kerja yang berperan sebagai pendorong dalam mempengaruhi pada diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan.⁶ Penyelesaian tugas dan tanggung jawab, pegawai perlu diberikan dorongan dan juga arahan untuk memanfaatkan potensi yang ada di dalam individu tersebut agar kreativitas dapat dimunculkan oleh individu tersebut. Simamora menjelaskan bahwa motivasi menjadi sebuah fungsi dari harapan individu dalam upaya menghasilkan kinerja yang akan

⁶ Subeki, I Ketut Surabagiarta SE, MM, and Utama Wisnu J, SE, MM., "Pengaruh Motivasi, Keterampilan Kerja Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Surya Mandiri Gresik," *Jurnal Publikasi Ilmiah Manajemen* 01, no. 01 (2019): 2.

menghasilkan sesuatu nantinya.⁷ Tantangan dari sebuah perusahaan atau instansi saling berhubungan dengan melakukan penciptaan lingkungan kerja yang dapat membantu motivasi kerja individu agar dapat menciptakan ide-ide atau kreativitas yang dapat mempermudah proses penyelesaian pekerjaan.

Pasca kembalinya bekerja di kantor kembali, tentunya akan banyak muncul perbedaan dan perubahan dari gaya bekerja masing-masing individu. Pegawai mungkin saja bisa beradaptasi ulang dengan beberapa hal yang baru, tetapi tentunya dari lingkungan kerja yang berubah secara signifikan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja. Lingkungan kerja yang berubah secara signifikan adalah dalam fleksibilitas waktu yang berbeda dari WFH yang mana dapat melakukan segala pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang diinginkan. Sedangkan secara WFO, pegawai diharuskan menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja saja. Selain itu juga perbedaan dalam komunikasi yang apabila komunikasi tidak dilakukan secara langsung atau *face to face*, dapat menimbulkan adanya miskomunikasi karena adanya beberapa hal yang tidak tersampaikan dengan baik. Pegawai merupakan aset yang harus diperhatikan, karena akan berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Perusahaan atau instansi harus mampu mengetahui apa yang dibutuhkan oleh pegawai, dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Perusahaan atau instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat memancing adanya motivasi kerja dan juga kreativitas dari pegawai dalam bekerja.

Objek penelitian yang diambil oleh peneliti adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

⁷ Lim Sanny, Raden Ajeng Beby Cahyani, and Yogi Andhika, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil)," *Binus Business Review* 4, no. 1 (May 31, 2013): 391. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170>.

Kantor Kementerian Agama merupakan salah satu instansi pemerintahan yang melayani masyarakat dalam bidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama melayani berbagai layanan seperti masalah perkawinan, peradilan agama, kemasjidan, pendidikan, zakat dan wakaf, urusan haji, dan lain sebagainya. Pelayanan di Kantor Kementerian Agama harus dilakukan secara maksimal. Maka para pegawai di Kantor Kementerian Agama juga harus diberikan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menambah perkembangan keilmuan mengenai kreativitas pegawai yang mana dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi kerja. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada pembuktian dengan teori yang sudah ada di penelitian-penelitian sebelumnya dan juga memperkuat dan memperjelas teori-teori yang sudah ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mengenai kreativitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah variabel motivasi kerja dapat memperkuat atau sebaliknya, yakni memperlemah hubungan antara lingkungan kerja dengan kreativitas kerja. Oleh karena itu, judul yang ditentukan dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dapat diambil dan dipelajari dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pemahaman ilmiah tentang konsep dan teori yang mendukung ilmu pengetahuan manajemen, khususnya pengetahuan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan bantuan konseptual bagi peneliti lainnya untuk mengembangkan pengetahuan dalam pendidikan.
2. **Manfaat Praktis**
 - a. **Bagi Instansi**
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap instansi dan para pegawai di

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi”.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan juga menjadi bahan referensi mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi”.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang digunakan untuk menetapkan sebuah makna bagi variabel. Definisi operasional hadir sebagai pengertian suatu variabel yang bisa dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian dan definisi operasional juga dapat menentukan, menilai, dan juga mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah definisi operasional yang dapat peneliti jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kreativitas Kerja (Y)

Kreativitas menurut Robbins dan Judge adalah kemampuan dalam menciptakan ide-ide baru yang akan bermanfaat bagi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi.⁸ Sumber daya manusia yang memiliki kreativitas pada saat ini sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Devito, kreativitas merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki setiap orang dengan tingkat

⁸ Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, and I Gde Adnyana Sudibya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha,” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 06, no. 01 (2017): 225

yang berbeda-beda.⁹ Jadi setiap manusia memiliki nilai kreatif yang berbeda dengan satu sama lainnya, maka potensi dari kreatif tiap individu dapat dikembangkan secara perlahan.

2. Lingkungan Kerja (X)

Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh keseluruhan ketersediaan alat dan bahan yang akan digunakan, lingkungan sekitar yang mana seseorang akan bekerja, metode kerjanya, dan juga pengaturan kerjanya.¹⁰

Nitisemito juga menjelaskan lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja pegawai yang dapat memberikan sebuah pengaruh lain untuk dirinya dalam menjalankan tanggung jawab kerja.¹¹

3. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi menurut Soemidjo adalah proses psikologis individu dimana mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi, dan juga keputusan yang ada pada

⁹ Yeni Rachmawati, S.Pd., M.Pd. and Euis Kurniati, S.Pd., M.Pd., *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*, 1st ed. (Jakarta: Prenada Media Group, 2010):19.

¹⁰ Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 21 (2018):30, <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.

¹¹ Diah Indriani Suwondo and Eddy Madiono Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)* 17, no. 2 (2015): 136, <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>.

individu, dan juga disebabkan oleh faktor yang ada di dalam diri individu tersebut.¹²

Sedangkan Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang dapat menciptakan keinginan kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan efisien untuk mencapai sebuah kepuasan kerja.¹³

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan adalah penjabaran deskriptif yang dihitung mulai dari awal penelitian sampai dengan akhir penelitian yang terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang memuat tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan diteliti. Pendahuluan bertujuan untuk mencapai tujuan yang nantinya dapat bermanfaat bagi pembaca. Pada bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORETIK

Bab ini menjelaskan berbagai landasan teori dari tiap variabel yang akan diteliti yang ditulis dengan rangkaian definisi, dimensi dan indikator, dan lain sebagainya. Pada bab kajian teori juga dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

¹² Abdul Hanafi and Zulkifli Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi* 7, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.

¹³ Yulandri Yulandri and Onsardi Onsardi, "Peran Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting* 1, no. 2 (2020): 203–13, <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.

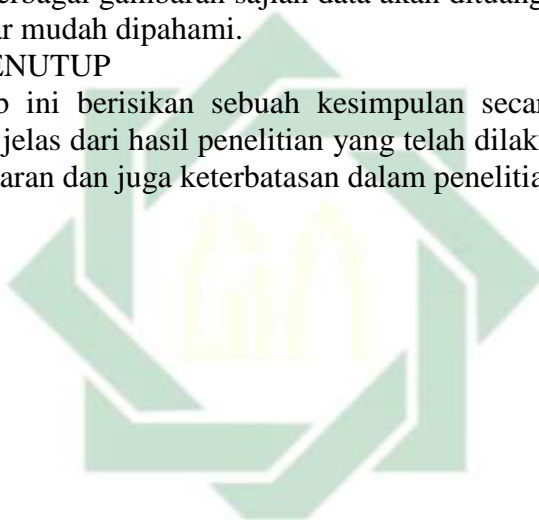
Bab ini menjelaskan teknik-teknik dan metode apa saja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Bab ini tersusun pendekatan dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan analisis data dan instrument penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil data yang telah diolah oleh peneliti. Berbagai gambaran sajian data akan dituangkan dalam bab ini agar mudah dipahami.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan sebuah kesimpulan secara singkat, padat, dan jelas dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta berisikan saran dan juga keterbatasan dalam penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah serangkaian penelitian-penelitian yang sudah ada di penelitian sebelumnya dan dijadikan referensi dan juga pendukung bagi peneliti selanjutnya untuk mengerjakan penelitian terbaru. Penelitian terdahulu ditujukan untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya agar dapat memposisikan sebuah penelitian dan juga menentukan orisinalitas dari penelitian. Peneliti mencari penelitian terdahulu dengan metode *Systematic Literature Review* dalam penelitian yang sesuai untuk mencari hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti telah mengambil beberapa penelitian yang memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti, antara lain:

1. Penelitian oleh Lim Sanny, dkk dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (KANWIL)”¹⁴

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur besar pengaruh di antara tiga variabel yang digunakan dalam penelitian. Persamaan dalam penelitian kali ini adalah persamaan variabel yang akan diteliti yaitu ketiga variabel yaitu variabel eksogen Lingkungan Kerja (X), variabel endogen Kreativitas Kerja

¹⁴ Lim Sanny, Raden Ajeng Beby Cahyani, and Yogi Andhika, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil),” *Binus Business Review* 4, no. 1 (May 31, 2013): 391. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170>.

(Y), Motivasi Kerja (Z), tetapi pada penelitian ini menggunakan variabel X1 dan X2. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi pada penelitiannya.

2. Penelitian oleh Nyoman Doddy Widhiastana, dkk dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha”.¹⁵

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa semua variabel berpengaruh positif antara satu sama lain variabelnya. Hal ini dibuktikan melalui hasil *Partial Least Square* (PLS) dengan model pengukuran *outer model*. Persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada variabelnya, yaitu variabel eksogen Lingkungan Kerja (X) dan variabel endogen Kreativitas Kerja (Y). Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi pada penelitiannya.

3. Penelitian oleh Asef Riyadi dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru SMA Negeri Kota Bandar Lampung”.¹⁶

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kreativitas dan terdapat pengaruh positif juga terhadap variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas. Hal ini dapat dibuktikan di dalam hasil teknik analisis jalur

¹⁵ Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, and I Gde Adnyana Sudibya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha,” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 06, no. 01 (2017).

¹⁶ Riyadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru Sma Negeri Kota Bandar Lampung.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no 2. (2014).

(*path analysis*). Persamaan dari penelitian ini adalah variabel eksogen Lingkungan Kerja (X), variabel endogen Kreativitas (Y), dan variabel Motivasi (Z), tetapi pada penelitian ini menggunakan variabel X1 dan X2 untuk variabel dependennya. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada variabel Motivasi, penelitian ini menggunakan variabel secara spesifik yaitu Motivasi Intrinsik, sedangkan peneliti menggunakan variabel Motivasi secara *universal*. Perbedaan lain dari penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel moderasi (Z) pada penelitiannya.

4. Penelitian oleh Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi”.¹⁷

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa gaya lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data dengan analisis jalur (*path analysis*). Persamaan dari penelitian ini adalah terdapat dua variabel yang sama yaitu variabel eksogen Lingkungan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Z), tetapi dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Perbedaan dari penelitian ini adalah tidak terdapat variabel moderasi (Z).

5. Penelitian oleh Eek Rohendi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi”.¹⁸

¹⁷ Defri Edasa and Eksabra Eka Putra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lpp-Rri Bukittinggi,” *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* 03, no. 02 (2018).

¹⁸ Eek Rohendi, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 01, no. 02 (2011): 4.

Hasil dari penelitian ini adalah tiap variabel memiliki pengaruh positif dengan variabel yang lainnya. Hal ini dibuktikan melalui uji analisis regresi linier berganda yang dilakukan. Persamaan dalam penelitian ini adalah adanya variabel eksogen Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen (X) dan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel (Z) pada penelitian ini. Perbedaan dari penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel moderasi dalam penelitian.

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai referensi dan untuk menemukan keterkaitan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kreativitas pegawai. Hasil dari beberapa penelitian terdahulu di atas menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kreativitas kerja yang dibuktikan dari hasil penelitian yang menjelaskan banyak faktor terhadap kreativitas kerja yang signifikan. *Novelty* atau kebaruan dari penelitian yang dilakukan saat ini adalah hadirnya variabel moderasi pada penelitian yakni pengaruh variabel eksogen lingkungan kerja (X) terhadap variabel endogen kreativitas kerja (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi. Penelitian terdahulu yang dipaparkan oleh peneliti sebagian besar hanya berfokus pada nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka kebaruan dalam penelitian ini dengan hadirnya variabel moderasi (Z) yang dapat menjadi suatu nilai apakah memperlemah atau memperkuat variabel tersebut. Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang akan memperlemah atau memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai.

B. Kerangka Teoretik

1. Kreativitas Kerja (Variabel Dependen)

a. Pengertian Kreativitas Kerja

Kreativitas merupakan sebuah kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreativitas itu muncul ketika manusia sedang menggunakan imajinasinya untuk mendapatkan ide-ide yang baru. Munculnya sebuah kreativitas juga dapat terjadi karena individu merasakan sebuah tantangan untuk memecahkan suatu *problem* yang sedang terjadi. Menurut James R. Evans kreativitas adalah sebuah keterampilan untuk menentukan sebuah ikatan baru, sebuah subjek dengan perspektif baru, dan beberapa kombinasi yang baru yang telah dihasilkan dalam pikiran manusia.¹⁹ Kreativitas merupakan suatu inisiatif proses yang bermanfaat, benar dan tepat terhadap suatu pekerjaan yang bersifat sebagai pedoman atau *heuristic* yang mana akan menuntun kita untuk mempelajari dan menemukan suatu yang baru.²⁰ Definisi kreativitas yang terdapat dalam *Webster's Dictionary* menjelaskan tentang keterkaitan suatu kemampuan atau kekuatan untuk membuat sesuatu yang baru, "*Creativity is marked by the ability or power to create-to bring into existence, to invest with a new form, to produce through imaginative skill, to make or bring into existence something new*".²¹ Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kreativitas dalam kerja

¹⁹ Drs. Sunaryo, M.Kes, *Psikologi Untuk Keperawatan* (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2004): 91.

²⁰ Ernani Hadiyati, "Kreativitas Dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)* 13, no. 01 (2011): 8–16.

²¹ Benedicta Prihatin Dwi Riyanti, *Kreativitas Dan Inovasi Di Tempat Kerja* (Jakarta: Penerbit Univ. Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019): 4.

adalah suatu perilaku yang dapat menciptakan suatu ide atau inovasi baru untuk diterapkan dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pegawai

Menurut Rogers dalam Munandar , menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong adanya kreativitas individu adalah sebagai berikut:

1) Dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik)

Dorongan dari dalam sendiri adalah suatu motivasi primer. Motivasi intrinsik akan muncul dari dalam benak individu sendiri tanpa adanya paksaan dari orang lain. Motivasi ini bersumber dari dalam diri pekerja dengan sebuah kesadaran akan pentingnya suatu manfaat dalam pekerjaan yang dilakukannya.²² Munandar juga menyatakan bahwa setiap individu harus memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan sesuatu dengan keinginan diri sendiri yang dapat didukung melalui dorongan, perhatian, dan pelatihan dari sebuah lingkup kerja. Contoh dari dorongan dalam diri sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk mampu dalam bereksperimen terhadap hal baru
- b. Kemampuan untuk menilai situasi
- c. Keterbukaan dalam pengalaman memperluas pergaulan

²² Asef Riyadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru Sma Negeri Kota Bandar Lampung,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (December 1, 2014): 60, <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1976>.

2) Dorongan dari lingkungan kerja (motivasi ekstrinsik)

Dorongan dari lingkungan atau motivasi intrinsik bersumber dari orang lain kepada individu agar mau melakukan suatu tindakan. Menurut Nawawi, motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang mengharuskan melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.²³ Jenis daripada motivasi ini memberikan sebuah dorongan bagi pekerja untuk dapat melaksanakan suatu kewajiban yang juga mendapat dukungan dari lingkungan kerja dan apabila lingkungan kerja tersebut bersifat nyaman maka penyelesaian tugas dari individu dapat terselesaikan dengan maksimal, begitupun sebaliknya. Beberapa kondisi lingkungan untuk mendorong kreativitas pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik lingkungan, mencakup keadaan ruangan, udara, pencahayaan, dan lain-lain
- b. Kondisi non fisik lingkungan, mencakup tentang hubungan yang dijalin dengan rekan kerja yang berada di perusahaan atau instansi.

c. Dimensi Kreativitas

Adanya dimensi dan indikator dalam penelitian menjadi hal yang sangat penting, terdapat komponen-komponen dalam mengukur kreativitas. Antonius Tanan menyatakan bahwa dimensi dari kreativitas adalah pencipta peluang, penemu, dan pengambilan

²³ *Ibid.*, 59.

resiko yang diperhitungkan.²⁴ Dimensi-dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pencipta peluang

Menciptakan sebuah peluang memerlukan banyak gagasan untuk menjadi sebuah inspirasi. Apabila ide atau gagasan yang dihasilkan bias memiliki nilai atau daya tarik bagi orang lain, maka gagasan tersebut dapat berubah menjadi sebuah peluang.²⁵ Menurut Hendro menjelaskan beberapa syarat ide yang memiliki nilai jual adalah terpenuhi kebutuhan konsumen, ide yang memiliki daya persaingan yang tinggi, ide yang kreatif dan inovatif, dan lain sebagainya. Berikut adalah indikator pencipta peluang, yaitu:

a) Antusias

Antusias dalam berusaha dalam menanggapi ide-ide atau gagasan baru untuk menjadi pekerja yang professional.

b) Bersemangat

Bersemangat dalam menciptakan ide-ide atau gagasan guna menciptakan peluang baru dalam pekerjaannya.

c) Berkembang

Berkembang dalam usaha yang telah dilakukan untuk menjadikan usaha tersebut menjadi ide-ide kreatif yang dapat menginovasi.

2) Penemu

²⁴ Dana Kristian And Abdul Gofur, "Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Produk Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Padaumkm Dipademangan Jakarta Utara)," *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 1 (2022): 109.

²⁵ Fajrillah et al., *Smart Enterpreneurship: Peluang Bisnis Kreatif & Inovatif Di Era Digital* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020): 54.

Penemu merupakan seseorang yang menciptakan penemuan-penemuan terbaru seperti menemukan metode dan bahan baru.²⁶ Menemukan ide-ide baru guna inovasi untuk melakukan pekerjaan dengan melakukan pengembangan ide agar dapat bermanfaat bagi sekitar. Berikut adalah indikator penemu, yaitu:

- a) Gigih
Gigih dalam pendiriannya untuk menemukan sesuatu yang baru dalam mengembangkan inovasi baru yang nantinya akan bermanfaat bagi sekitar.
 - b) Tekun
Tekun dalam bersungguh-sungguh untuk proses menemukan ide atau gagasan baru.
 - c) Bersedia kerja keras
Bersedia bekerja keras untuk menemukan ide-ide atau gagasan sebagai bentuk inovasi baru.
- 3) Pengambil resiko yang diperhitungkan
Mengambil sebuah resiko adalah suatu perilaku yang menunjukkan kepada semangat dan sikap sebagai teladan yang telah memperhitungkan kemampuan dalam mengambil resiko.²⁷ Kemauan dalam mengambil resiko yang telah diperhitungkan adalah tindakan yang telah direncanakan secara matang agar tindakan tersebut dapat meminimalisir resiko yang akan

²⁶ Saparila Worokinasih, Nila Firdausi Nuzula, and Cacik Rut Damayanti, *Youth Entrepreneur* (Malang: Media Nusa Creative, 2021): 7.

²⁷ Dana Kristian and Abdul Gofur, "Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Produk Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Padaumkm Dipademangan Jakarta Utara)," *Jurnal Acta Diurna* 2, no. 1 (2022): 10.

ditanggung. Berikut adalah indikator pengambil resiko yang diperhitungkan, yaitu:

- a) Berani memulai
Berani dalam memulai untuk melakukan tindakan seperti memecahkan sebuah permasalahan yang terjadi.
- b) Tidak malu-malu
Tidak malu dalam rasa percaya diri dalam menemukan atau menciptakan ide-ide atau gagasan baru di lingkungan sekitar.
- c) Tidak takut gagal atau rugi
Tidak takut gagal atau rugi dalam mengambil sebuah resiko yang sudah diperhitungkan lebih awal.

d. Kreativitas dalam Perspektif Islam

Kreativitas adalah suatu kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru atau menemukan beberapa ide atau gagasan yang sudah ada lalu diperbaharui untuk menjadi inovasi baru. Perilaku kreatif ini dapat terjadi ketika individu tersebut memiliki imajinasi atau pemikiran yang memiliki nilai untuk membentuk pola baru dalam menggabungkan berbagai informasi untuk digabung menjadi gagasan atau ide baru. Islam mengajarkan umatnya untuk bersifat sungguh-sungguh dalam segala hal, seperti dalam beramal di jalan Allah, bekerja di jalan Allah, dan lain sebagainya.²⁸ Allah SWT. Menganjurkan manusia untuk mengembangkan potensi yang telah dikaruniakan oleh-Nya. Alam yang diciptakan ini harus dimanfaatkan dengan baik, karena alam ini

²⁸ Elfa Yuliana, "Kewirausahaan Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Ta'dib* 15, no. 02 (2017): 33.

sudah disesuaikan dengan kebutuhan manusia. Berikut adalah ayat Al-Qur'an yang terkait:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا
مَعِيشًا قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur.” (Q.S Al-A'raf [7]:10).

Ayat diatas menjelaskan bahwa kita sebagai umat Islam harus mampu mengambil manfaat yang telah dikaruniai oleh Allah SWT. dengan apapun bentuk dari berkah yang telah diberikan oleh Allah. Alam semesta diciptakan oleh-Nya bukan hanya sekedar untuk hidup, melainkan juga untuk menjadi manusia yang bermanfaat dan dapat berkreasi dengan adanya kesesuaian yang telah diberikan oleh Allah SWT.. Berdasarkan tafsir Wajiz dalam Kitab Kemenag menjelaskan bahwa Allah sesungguhnya menempatkan manusia di bumi untuk menjadi sebuah pemilik atau pengelola, maka sebagai umat Islam yang baik harus dapat bersyukur atas semua kenikmatan yang telah diberikan dengan mengerahkan segala energi yang dimiliki untuk beribadah kepada Allah. Umat Islam harus terus berkreasi dan berperilaku kreatif menggunakan akal yang telah diberikan oleh Allah SWT. dan juga dengan menggunakan hati nurani untuk menyelesaikan berbagai problematika yang sedang dihadapi. Seorang dengan pikiran kreatif memiliki kelebihan dalam menciptakan suatu nilai terhadap suatu yang telah ditemukan, karena kreativitas merupakan sikap yang dibangun bukanlah

kepribadian. Sikap kreatif juga dijelaskan dalam firman Allah yang berbunyi:

ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ خَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَأَعْبُدُوهُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ وَكِيلٌ

Artinya:

“(Yang memiliki sifat-sifat yang) demikian itu ialah Allah Tuhan kamu; tidak ada Tuhan selain Dia; Pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia; dan Dia adalah Pemelihara segala sesuatu.” (Q.S Al-An’am [6]: 102).

Allah SWT. memberikan manusia berbagai potensi untuk mengenal dirinya dalam menggunakan potensi tersebut untuk bersikap kreatif dalam hal bersyukur kepada-Nya. Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa *Laa ilaaHa illaa Huwa khaaliqu kulli syai-in fa’buduuHu* yang artinya adalah tidak ada yang berhak diibadahi selain Dia, Pencipta segala Sesuatu, maka ibadahilah Dia. Allah SWT melimpahkan segala nikmat-Nya kepada umat islam untuk dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Umat islam dianjurkan untuk berijtihad dan mengembangkan pikiran kreatif dan kritis.

2. Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar dimana tempat seorang pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki berbagai pengaruh terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara tidak langsung, adanya lingkungan kerja ini dapat membangun sebuah karir dan kepribadian yang baru untuk karyawan atau pegawai. Lingkungan kerja

adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah suatu pondasi perusahaan untuk mencapai tujuannya.²⁹ Menurut Gitosudarmo menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja dan juga dapat mempengaruhi pekerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat meliputi penerangan, tingkat kebisingan, tingkat kebersihan, tingkat keamanan, dan lain sebagainya.³⁰ Perusahaan atau instansi harus menciptakan sebuah lingkungan kerja yang tidak *toxic* untuk pekerja. Lingkungan kerja yang baik, sehat, dan juga kondusif akan meningkatkan kinerja positif bagi karyawan atau pegawai, karena lingkungan kerja dapat menjadi pendorong atau motivasi dalam kinerja pekerja agar lebih produktif lagi.

Menurut Marasabessy juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung seperti dengan adanya warna ruangan, ventilasi, privasi, fasilitas, dan lain yang dapat membuat rasa nyaman dalam suatu lingkungan dapat menciptakan atau meningkatkan produktifitas atau kreativitas. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.³¹ Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang berbentuk fisik yang ada di sekitar wilayah kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan

²⁹ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, no. 2 (2017): 95.

³⁰ Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, And Ika Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 14, no. 2 (2014): 3.

³¹ Maludin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2017): 2.

lingkungan kerja nonfisik adalah semua kondisi yang terjadi karena adanya hubungan pekerjaan seperti *teamwork*. Apabila suatu lingkungan kerja terlampaui tidak sehat, maka kinerja dari pekerja tersebut akan menurun dan hasil dari pekerjaannya juga tidak maksimal.

b. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dua dimensi dan beberapa indikator. Menurut Budi W. Setjipto dimensi yang disebutkan adalah sebagai berikut:³²

1) Fisik

Dimensi fisik adalah suatu keadaan yang berupa fisik seperti fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerja untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan.³³ Berikut adalah indikator dari dimensi fisik:

a) Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dapat membantu jalannya aktivitas pekerja dan dapat meningkatkan kinerja dikarenakan pencahayaan yang sesuai.

b) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam arti udara yang ada di dalam ruangan tempat bekerja dapat membuat badan tetap rileks dan menyehatkan badan.

c) Kebisingan

³² Ilham Maulana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Supports Di Bandar Udara Juanda Surabaya," *STIE Mahardika Surabaya* 01, no. 01 (2021): 12.

³³ *Ibid.*,

Kebisingan di lingkungan sekitar tempat bekerja dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melakukan kegiatannya.

- d) Warna
Warna ruangan yang sesuai dengan komposisi agar ketika dipandang memiliki timbal balik kepada perasaan dengan adanya perubahan *mood* yang menaik secara drastis.
- e) Kelembapan udara
Banyaknya kandungan air yang ada di dalam udara akan mempengaruhi temperatur udara.
- f) Fasilitas
Fasilitas adalah sebuah alat bantu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan berbagai aktivitas lain di dalam perusahaan atau instansi.

2) Non-Fisik

Dimensi non-fisik adalah suatu keadaan yang berada disekitar tempat kerja yang hanya bisa ditangkap melalui perasaan.³⁴ Berikut adalah indikator dari dimensi non-fisik:

- a) Hubungan yang harmonis
Hubungan yang harmonis berarti terdapat sebuah hubungan yang terikat dengan rekan kerja untuk membangun motivasi dalam bekerja sekaligus bekerja sama.
- b) Kesempatan untuk maju
Kesempatan dalam menciptakan peluang baru untuk mencetak prestasi atau menjalankan pekerjaannya untuk mendapatkan *feedback* yang lebih baik.
- c) Keamanan dalam pekerjaan

³⁴ *Ibid.*,

Kondisi lingkungan kerja harus dalam keadaan aman baik itu keamanan pribadi ataupun yang lainnya harus dikoordinasi dengan baik oleh perusahaan atau instansi terkait.

c. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Bekerja adalah salah satu amalan yang wajib dikerjakan oleh umat Islam. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja bukan sekedar mencukupi hidupnya melalui uang, tetapi juga untuk menggapai ridho Allah SWT.. Allah SWT. menciptakan segala sesuatu yang ada di bumi ini untuk menunjang kehidupan manusia. Lingkungan kerja di dalamnya juga terdapat beberapa interaksi, salah satunya adalah interaksi manusia dengan alam. Semua yang ada di alam semesta ini memiliki kesinambungan dengan apa yang ada di agama Islam, karena Islam merupakan agama yang diturunkan oleh Allah dengan berbagai macam peraturan hidup yang bersangkutan dengan segala aktivitas yang ada di alam semesta, dan lingkungan kerja adalah salah satunya.³⁵ Terdapat firman Allah yang menjelaskan tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا
الْقَلْبِ لَأَنفَضْتَهُمْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

³⁵ M Haris Junianto, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International," *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (March 29, 2021): 9, <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.

Artinya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (Q.S Ali Imran [3]: 159).

Dalam surah Ali Imran diatas menjelaskan mengenai segala hal yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja di lingkungan kerja yang sedang dihadapi. Perusahaan harus mampu menyesuaikan kondisi dan memperhatikan kondisi untuk memaksimalkan kinerja dari pegawai. Tafsir Jalalain menjelaskan juga bahwa segala rahmat yang diberikan oleh-Nya adalah sebuah perintah untuk menjadi lemah lembut dengan berperilaku terpuji dalam apapun yang dikehendaki, maka akan memperoleh segala kebaikan dari lingkungan sekitar. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan dapat memengaruhi baik dari segi motivasi, kreativitas, kinerja, dan produktivitas pegawai menjadi lebih optimal, karena dengan adanya keadaan disekitar yang kondusif dapat menjadikan pekerja fokus terhadap titik tujuan awal. Pada dasarnya juga manusia memiliki sifat heterogen atau berbeda-beda sifat dan cepat mengalami berbagai perubahan, oleh karena itu lingkungan kerja menjadi hal yang krusial di dalam perusahaan atau instansi. Adapun ayat Al-

Qur'an lain yang menjelaskan tentang lingkungan kerja, yaitu:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَىٰ فِي خَلْقِ
الرَّحْمٰنِ مِن تَفْوُتٍ ۗ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ

Artinya:

“Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”. (Q.S Al-Mulk [67]: 3)

ثُمَّ ارْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ
خَاسِئًا وَهُوَ حَسِيرٌ

Artinya:

“Kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam keadaan payah.”. (Q.S Al-Mulk [67]: 4)

Situasi dan kondisi kerja akan berbeda apabila terdapat sebuah lingkungan dan budaya kerja yang dapat membuat *comfort zone*. Tafsir Kitab Kemenag menjelaskan dalam kedua ayat ini menjelaskan mengenai bahwa diperlukannya rasa terima kasih atas berkah dan rahmat yang telah diberikan oleh Allah atas ciptaan-Nya, mengakui sekelilingnya tercipta atas kehendak Allah SWT. Apabila seorang pekerja dapat menjalankan tugas-tugasnya secara sepenuh hati dengan rasa nyaman yang tercipta karena adanya lingkungan kerja yang sesuai, maka kemungkinan besar dapat memunculkan berbagai kreativitas dari pekerja itu sendiri.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi atau *movere* dalam bahasa latin memiliki arti menggerakkan. Motivasi adalah sebuah kondisi dimana kondisi tersebut dapat membangkitkan tenaga seseorang untuk melakukan aktivitas atau mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Motivasi menurut Kondalkar adalah sebagai semangat menggebu-gebu yang disebabkan oleh suatu kebutuhan dan keinginan dapat mendorong erasaan individu untuk mengerjakan sesuatu guna mencapai tujuan yang dicapai.³⁶ Perusahaan akan berhasil dalam melaksanakan program-program yang telah deprogram apabila pekerjaannya adalah orang yang memiliki motivasi tinggi adalah bekerja sepenuh hati. Sebuah perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni dalam menyelesaikan tugas tanpa adanya permasalahan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dalam melaksanakan tugasnya, tetapi perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat atau motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya sepenuh hati. Noor juga menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang dapat mendorong atau menggerakkan seseorang dalam melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sudah diberi tanggung jawab kepadanya, sehingga kewajiban dapat terselesaikan dengan optimal.³⁷ Motivasi

³⁶ Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (September 30, 2018): 75, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.

³⁷ Jufrizen and Tiara Safani Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel

memiliki peran penting bagi para pekerja, dengan adanya motivasi, pekerja dapat merasa lebih bahagia dan semangat untuk bekerja. Apabila motivasi dari pekerja itu sangat minim, hal utama yang akan terpengaruh adalah sebuah produktivitas dan kinerja dari pekerja tersebut akan tidak maksimal.

b. Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah model yang dapat menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Wibowo terdapat beberapa dimensi dan indikator motivasi, yaitu sebagai berikut:³⁸

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*)

Pekerja memerlukan sebuah prestasi untuk mencapai kesuksesannya dalam dunia kerja. *Need for achievement* atau kebutuhan akan prestasi berhubungan erat dengan pekerjaan dan dapat mengarahkan tingkah laku pekerja dalam rangka menggapai prestasi.³⁹ Menurut Ashar Sunyoto menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi merupakan sebuah dorongan untuk mencapai keberhasilan dan lebih menuju kepada prestasi

Intervening,” *SiNTEsa: Seminat Nasional Teknologi dan Humaniora* 01 (2021): 842.

³⁸ Budi Muliawan, “Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Umkm Bisnis Jasa Di Bulak Kapal Bekasi,” *PARAMETER* 5, no. 2 (April 7, 2021): 110, <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.153>.

³⁹ Edi Murgijanto, “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi Dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Semangat Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga,” *Among Makarti* 10, no. 1 (October 23, 2017): 38, <https://doi.org/10.52353/ama.v10i1.145>.

pribadi.⁴⁰ Berikut adalah indikator dari kebutuhan untuk berprestasi:

- a) Target kerja
Target kerja dimana pekerja akan menjalankan seluruh kewajiban tugas atau pekerjaan agar dapat mencapai kesuksesan perusahaan, kesuksesan perusahaan ini adalah sebuah target.
- b) Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dapat diukur melalui efektifitas dan efisiensi dari pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja untuk mencapai tujuan.
- c) Tanggung jawab
Tanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu yang telah menjadi kewajiban dalam bekerja.
- d) Resiko
Bekerja dengan melaksanakan tugas dengan sesuai dan mempersiapkan segala hal untuk menghadapi resiko dari pekerjaan tersebut.

2) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for affiliation*)

Kebutuhan untuk memperluas pergaulan atau *need for affiliation* adalah sebuah dorongan untuk melakukan interaksi dengan orang-orang lainnya, karena pada dasarnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Memperluas pergaulan atau jaringan yang dilakukan di dalam lingkungan perusahaan atau diluar perusahaan dapat meningkatkan sebuah tali persahabatan antara pekerja dengan pekerja lain yang akan mampu

⁴⁰ *Ibid.*, 39.

meningkatkan motivasi kerja seseorang.⁴¹ Berikut adalah indikator dari kebutuhan untuk memperluas pergaulan:

a) Komunikasi
Komunikasi digunakan untuk memperluas jaringan dan pertemanan dalam rangka membangun komunikasi yang lancar yang nantinya dapat bermanfaat bagi pekerjaan.

b) Persahabatan
Membangun tali persahabatan untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang.

3) Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan (*Need for power*)

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu adalah sebagai dorongan untuk pekerja dalam menjalankan segala kemampuannya untuk mencapai di tempat yang terbaik. Kebutuhan ini membuat seseorang akan berperilaku dengan bijaksana dalam menghadapi tugasnya masing-masing.⁴² Dalam kebutuhan ini banyak pekerja yang menyukai sebuah pekerjaan yang diberikan apabila ditunjuk sebagai pemimpin yang dapat mengarahkan suatu kegiatan di dalam perusahaan atau instansi. Berikut adalah indikator dari kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan:

a) Pemimpin
Keinginan untuk menjadi orang yang dapat mempengaruhi orang lain yaitu dapat

⁴¹ Lukman and Ani Ardian, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang," *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* 6, no. 4 (2017): 490.

⁴² *Ibid.*,

memimpin dan berada di kedudukan yang lebih baik.

b) Duta perusahaan

Duta perusahaan dalam artian sebagai orang yang dapat menjadi image dari sebuah perusahaan dimana tempatnya bekerja

c) Keteladanan

Keteladanan merupakan sesuatu yang terkait dengan perilaku sikap, perbuatan, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi pandangan orang lain.

c. **Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Islam selalu mengajarkan umatnya untuk menjadi orang yang bersemangat dalam hal apapun itu. Islam selalu mengajarkan suatu motivasi kepada umatnya untuk bekerja dalam rangka menjemput ridha Allah dan rezeki dari Allah. Motivasi kerja dalam Islam yakni untuk mencari nafkah yang dimana mencari nafkah adalah bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam digunakan untuk beribadah bekerja bukan hanya untuk mengejar adanya status ataupun sebuah kekayaan.⁴³ Islam juga mengajarkan tentang perekonomian yang mana berarti bekerja adalah dasar utama dalam ajaran Islam dan umat muslim yang bekerja adalah orang yang mulia.⁴⁴ Terdapat ayat Al-

⁴³ Asrin Saleh and Andi Mardiana, "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (July 1, 2021): 4, <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>.

⁴⁴ Elza Umiyarzi, "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah STEBIS* 1, no. 2 (2021): 246.

Qur'an yang berkaitan dengan motivasi kerja, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah[9]: 105)

Allah SWT. Memotivasi umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan amalan dan pekerjaannya. Bekerja dapat memberikan manfaat yang banyak dan dapat meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Tafsir Kitab Kemenag menjelaskan bahwa semua manusia dianjurkan untuk bertaubat dan melakukan segala pekerjaan yang bermanfaat. Allah akan menjadi saksi dari pekerjaan yang dilakukan oleh umatnya dan juga semua amalan yang telah diperbuat akan dikembalikan kelak di akhirat. Bekerja dan melakukan amalan-amalan saleh dapat melipatgandakan pahala bagi umat Islam, maka manusia akan termotivasi secara terus menerus untuk melakukan pekerjaan yang dapat dirasakan manfaatnya yang sesuai dengan aturan-aturan yang ada di dalam agama Islam. Terdapat juga ayat Al-Qur'an yang lain, yaitu:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي آخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

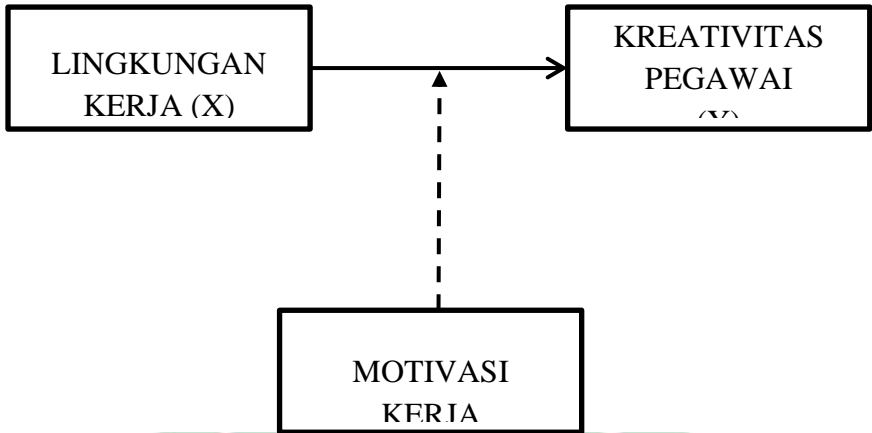
Artinya:

"Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka". (Q.S Al-Baqarah [2]: 201)

Ayat yang berbunyi - *fi ad-dunya hasanah* dan - *fil akhirati hasanah* menjelaskan bagaimana seharusnya seorang muslim bekerja dan termotivasi yang berorientasi pada kebaikan dunia dan akhirat. Tafsir Kitab Ibnu Katsir juga menjelaskan bahwa apabila manusia untuk menunaikan segala ibadah kepada-Nya maka akan diberikannya segala kebaikan yang ada di dunia seperti kesehatan, rezeki yang berlimpah, dan ilmu yang berlimpah guna melakukan pekerjaan. Nilai dari pekerjaan akan bergantung terhadap suatu niat yang termasuk dalam amal saleh. Niat adalah suatu dorongan batin untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan suatu pekerjaan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

C. PARADIGMA PENELITIAN



D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka teori yang telah disusun diatas, variable lingkungan kerja (X), kreativitas kerja (Y), dan motivasi kerja (Z), hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Hipotesis 2

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Hipotesis 3

H0 : Semakin rendah motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas kerja semakin menurun.

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas kerja semakin meningkat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Winarni, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dan memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁵ Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji dan mengembangkan teori-teori atau hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Jenis dari penelitian kuantitatif yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian asosiatif, penelitian asosisatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Objek Penelitian

Pada penelitian ini, objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Lingkungan kerja sebagai variable dependen atau variabel bebas (X), kretivitas pegawai sebagai variabel independen atau variabel terikat (Y), dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Z). Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo yang beralamatkan di Jalan Monginsidi No. 3, Sidoklumpuk, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61218

⁴⁵ Dr Amruddin, S.Pt., M. Pd., M.Si et al., Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022): 15.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang akan menjadi pusat perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ingin ditentukan.⁴⁶ Populasi memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan ditentukan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian daripada jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.⁴⁷ Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik yang mengambil sebuah sampel secara acak tanpa membedakan satu sama lain pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan adalah dengan menggunakan rumus Issac dan Michael yang menggunakan angka 5% sebagai tingkat kesalahan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁶ I Made Sudarma Adiputra et al., *Statistik Kesehatan: Teori & Aplikasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021): 25.

⁴⁷ *Ibid.*, 28.

N	S			N
	1%	5%	10%	
10	10	10	10	280
15	15	14	14	290
20	19	19	19	300
25	24	23	23	320
30	29	28	27	340
35	33	32	31	360
40	38	36	35	380
45	42	40	39	400
50	47	44	42	420
55	51	48	46	440
60	55	51	49	460
65	59	55	53	480
70	63	58	56	500

Gambar 3. 1 Tabel Rumus Issac dan Michael

Berdasarkan gambar diatas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu hal yang digunakan sebagai ciri-ciri atau sifat yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel dependen atau variabel bebas (X), kretivitas pegawai sebagai variabel independen atau variabel terikat (Y), dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Z). Variabel yang akan diuji di dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
		1. Antusias dalam berusaha menciptakan

Kreativitas Pegawai (Y)	Pencipta Peluang	sebuah peluang
		2. Bersemangat dalam menciptakan hal-hal baru
		3. Berkembang dalam usaha yang dilakukan untuk lebih baik
	Penemu	1. Gigih dalam pendiriannya dalam mengembangkan hal-hal baru
		2. Tekun dalam bersungguh-sungguh dalam menemukan hal-hal baru
		3. Bersedia bekerja keras untuk menemukan ide-ide yang baru.
	Pengambil Resiko	1. Berani memulai untuk melakukan sebuah tindakan
		2. Tidak malu dan percaya diri dalam melakukan sebuah tindakan
		3. Tidak takut gagal dalam mengambil

		sebuah resiko
Lingkungan Kerja (X)	Fisik	1. Pencahayaan yang cukup untuk melaksanakan aktivitas kerja
		2. Sirkulasi udara yang sehat
		3. Tingkat kebisingan yang ada di lingkungan sekitar
		4. Warna ruangan yang sesuai
		5. Tingkat kelembapan udara yang sesuai
		6. Fasilitas ruangan yang memadai
	Non-Fisik	1. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja
		2. Kesempatan untuk menciptakan peluang
		3. Keamanan dalam pekerjaan
		2. Kualitas kerja yang dihasilkan

Mortivasi Kerja (Z)	Kebutuhan untuk Berprestasi	3. Tanggung jawab dalam segala sesuatu
		4. Menghadapi resiko kerja dan mempersiapkan segala hal
	Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan	1. Komunikasi yang digunakan dalam memperluas pertemanan
		2. Membangun tali persahabatan untuk meningkatkan motivasi kerja
	Kebutuhan untuk Menguasai Suatu Pekerjaan	1. Keinginan untuk menjadi seorang pemimpin
		2. Menjadi orang yang memiliki image darisebuah perusahaan
3. Keteladanan dalam bertingkah laku		

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap dari penelitian ini disusun peneliti secara rinci dan sistematis untuk menghasilkan *output* yang memuaskan dan berkualitas. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat tiga tahapan dalam melaksanakannya, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap analisis data.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap dimana dilakukannya berbagai kegiatan sebelum dilaksanakannya penelitian. Berikut adalah beberapa kegiatan yang dilakukan dalam tahap persiapan:

a) Menyusun rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan kerangka yang didesain oleh peneliti dalam melakukan penelitian sebagai rencana penelitian secara keseluruhan. Dalam proses perancangan penelitian juga diharuskan memiliki cakupan proses dari awal hingga akhir tahapan. Rancangan penelitian pada awalnya didapat melalui penentuan topik dan permasalahan dari penelitian. Lalu peneliti dapat merumuskan apa saja yang akan dilakukan dalam penelitian, sehingga dituang dengan berbagai opsi untuk lanjut ke kegiatan selanjutnya. Peneliti dapat menentukan topik dan permasalahan yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Lalu peneliti dapat menentukan fokus dari penelitian tersebut agar dapat dijadikan dasar pembahasan pada tahapan berikutnya.

b) Menentukan lokasi penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, maka dapat dipilih obyek penelitian yang nantinya akan digunakan sebagai sumber data penelitian. Peneliti memilih Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sebagai lokasi penelitian karena sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

c) Membuat Proposal Penelitian

Proposal penelitian dibuat oleh peneliti guna diajukan kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti dapat menyusun proposal penelitian secara sistematis. Proposal penelitian terdiri dari tiga bab. Bab pertama adalah pendahuluan. Bab kedua adalah tinjauan pustaka dan kerangka teori. Bab ketiga adalah metode

penelitian. Ketiga bab tersebut memiliki informasi yang terkait dengan penelitian yang akan diteliti.

d) Mengurus Perizinan

Mengurus perizinan dilakukan setelah proposal disusun secara detail. Peneliti dapat mengajukan surat perizinan dari pihak Instansi terkait, yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Perizinan merupakan hal yang diperlukan untuk kelancaran kegiatan penelitian. Apabila surat perizinan penelitian sudah turun, peneliti dapat mengajukan surat tersebut instansi terkait. Selanjutnya peneliti menunggu hasil persetujuan dari pihak instansi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan dilakukan sesuai melakukan tahap perancangan penelitian diawal dan mendapatkan izin dari obyek yang akan diteliti yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Pada tahapan ini, peneliti langsung berproses pada pengumpulan data yang berupa kuisioner dan dokumentasi. Peneliti mengumpulkan data-data dengan metode yang telah ditentukan.

c. Tahap Pengolahan Data

Setelah peneliti berhasil melaksanakan proses pengumpulan data melalui beberapa metode diatas, peneliti menganalisis data-data yang diperoleh dari responden. Dari perolehan data tersebut akan dilakukan analisis melalui aplikasi *SMART-PLS* dan *SPSS* yang akan disajikan dalam bentuk laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data akan mempengaruhi kualitas data dari sebuah penelitian. Pengumpulan data memiliki

berbagai metode untuk dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data primer dengan metode survey untuk memperoleh opini dari responden.⁴⁸ Kuesioner menjadi peranan penting dalam kesuksesan pengumpulan data pada setiap penelitian survei. Untuk mendapatkan jawaban dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert menurut Bahrun, Alifah dan Mulyono adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat dari seseorang mengenai sebuah peristiwa.⁴⁹ Responden diminta untuk melengkapi sejumlah pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti dengan menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan yang telah disusun. Dalam skala likert terdapat dua bentuk pertanyaan, yaitu pertanyaan yang positif untuk mengukur data positif dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur data negatif.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pencarian data mengenai variabel yang berupa transkrip, susunan anggota, buku, catatan, dan lain sebagainya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (daring) mengartikan dokumentasi adalah pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan (seperti gambar, kutipan, guntingan koran, dan bahan referensi

⁴⁸ Isti Pujihastuti, "Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian," *Cefars: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah* 2, no. 1 (2010): 44.

⁴⁹ Viktor Handrianus Pranatawijaya et al., "Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman," *Jurnal Sains dan Informatika* 5, no. 2 (December 8, 2019): 129, <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>.

lain).⁵⁰ Dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait profil, visi dan misi, serta foto-foto penting lainnya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan *Partial Least Square* yang biasa dikenal dengan PLS dan menggunakan SPSS Alat dari analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM atau *Structural Equation Modelling*. PLS adalah model dari persamaan struktural SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS berfungsi sebagai analisis prediktor dan mengkonfirmasi adanya suatu teori. Berikut adalah penjelasan analisis data berdasarkan *software SPSS*:

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Hasan statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data agar mudah dipahami. Statistik deskriptif sendiri akan menguraikan bagaimana keterangan mengenai suatu keadaan atau peristiwa.⁵¹ Menurut Pangestu Subagya juga menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian statistika yang berkaitan dengan pengumpulan data, penyajian data, pembuatan diagram dan lain sebagainya untuk dibentuk dan disajikan dengan hasil yang mudah dipahami.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi dari sebuah data sudah mengikuti atau mendekati distribusi normal, yang mana

⁵⁰ Blasius Sudarsono, "Memahami Dokumentasi," *Acarya Pustaka* 3, no. 1 (December 5, 2017): 53, <https://doi.org/10.23887/ap.v3i1.12735>.

⁵¹ Leni Masnidar Nasution, "Statistik Deskriptif," *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49.

data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal, yaitu penyebaran pola data sesuai garis.⁵²

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk menyatakan apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna, yang mana variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.⁵³ Gejala multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi korelasi antar variabel independen.

Berikut adalah penjelasan analisis data berdasarkan *software* SmartPLS:

1. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Uji *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan nantinya akan layak untuk dijadikan alat ukur.⁵⁴ Uji *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas. Dalam hal ini digunakan beberapa uji yang terdiri dari uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reability*.

1) *Convergent Validity*

Validitas konvergen adalah derajat kesesuaian dengan atribut hasil pengukuran melalui alat ukur dan konsep teori mengenai berbagai atribut dari variabel. Nilai untuk sebuah indikator dikatakan valid apabila

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁵² Singgih Santoso, *Statistik Multivariat* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010): 43.

⁵³ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022): 29.

⁵⁴ Puguh Yudho Trisnanto and Rizky Fadila, "Manajemen Pembelajaran Kelas 2a Berbasis Web Edmodo.Com Dengan Menggunakan Uji Outer Model Evaluation Di Jurusan D-III Pmik Poltekkes Kemenkes Malang," *Jurnal Dinamika Dotcom* 9, no. 1 (2018): 26.

indikator menjelaskan variabel konstruknya dengan nilai $> 0,7$.⁵⁵

2) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan bertujuan untuk mengukur korelasi antara item score indikator. Pengukuran yang bagus bagi konstruknya dengan prinsip indikator berkorelasi tinggi terhadap konstruknya. Suatu variabel laten harus memiliki nilai AVE lebih besar daripada nilai r^2 tertinggi dengan variabel laten yang lainnya, oleh karena itu apabila nilai r -hitung $> r$ -tabel, maka item dari pertanyaan dalam kuesioner valid, begitupun sebaliknya.

3) *Composite Reability*

Composite reability merupakan kelompok dari indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang sesuai berdasarkan hasil skor dari *composite reability*.⁵⁶ Memiliki ketentuan *composite reability* > 0.7 dan *alpha cornbach* > 0.6 , maka masing-masing dari variabel akan terpenuhi.

2. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model adalah model struktural yang berfungsi sebagai prediktor hubungan sebab dan akibat antar

⁵⁵ Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA., “Memahami Validitas Konvergen (Convergent Validity) Dalam Penelitian Ilmiah,” in *Accounting Binus University: School of Accounting*, August 12, 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-konvergen-convergent-validity-dalam-penelitian-ilmiah/>.

⁵⁶ Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA., “Memahami Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) Dalam Penelitian Ilmiah,” in *Accounting Binus University: School of Accounting*, August 12, 2021, [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-diskriminan-discriminant-validity-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Discriminant%20validity%20dilakukan%20untuk%20memastikan,pengukurannya%20\(Ghozali%2C%202016\)](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-diskriminan-discriminant-validity-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Discriminant%20validity%20dilakukan%20untuk%20memastikan,pengukurannya%20(Ghozali%2C%202016).).

variabel laten. Uji model struktural ini dalam software SMART PLS menggunakan alat bantu prosedur yaitu *Bootsrapping* dan *Blindfolding*. Beberapa bentuk uji dari model struktural ini seperti *r-square*, *estimate for path coefficients*, *effect size*, dan lain sebagainya.⁵⁷



⁵⁷ Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA., “Memahami Composite Reliability Dalam Penelitian Ilmiah,” in *Accounting Binus University: School of Accounting*, August 12, 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/>.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo merupakan lembaga yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan khususnya pada bidang keagamaan. Kementerian agama memiliki banyak fungsi keagamaan seperti pelaksanaan kebijakan pada bimbingan masyarakat Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan Konghucu. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo beralamatkan di Jalan Monginsidi, Sidoklumpuk, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61218.

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

a) Visi

Kementerian Agama yang Profesional dan Andal dalam Membangun Masyarakat yang Saleh, Moderat, Cerdas, dan Unggul untuk Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong

b) Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama.
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama.
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata.
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan.

- 6) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Susunan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo terdiri atas:

- 1) Kepala Kemenag Kab. Sidoarjo
- 2) Subbagian Tata Usaha
- 3) Seksi Pendidikan Madrasah
- 4) Seksi Pend. Diniyah dan PD Pesantren
- 5) Seksi Pendidikan Agama Islam
- 6) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- 7) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
- 8) Penyelenggara Zakat dan Wakaf
- 9) Penyelenggara Kristen;
- 10) Penyelenggara Katolik; dan
- 11) Kelompok Jabatan Fungsional.

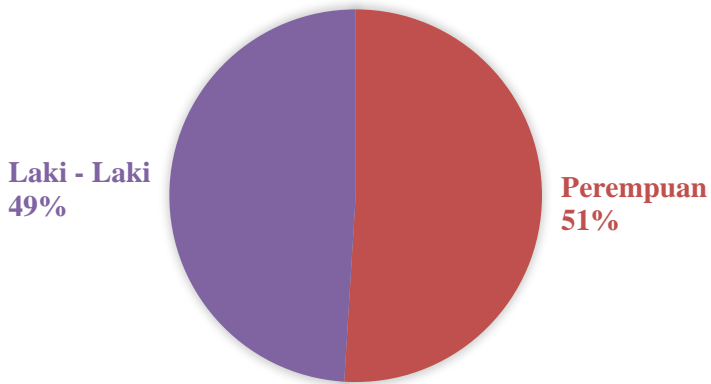
B. Penyajian Data

1. Deskripsi Data

Penelitian ini memuat data yang bersinggungan dengan pekerja yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penyajian data dalam penelitian ini dimulai dari penjelasan mengenai karakteristik demografi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo berupa jenis kelamin pegawai, pendidikan terakhir, pangkat dan golongan, dan lama bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Selanjutnya juga terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kreativitas pegawai (Y) sebagai variabel endogen, variabel lingkungan kerja (X) sebagai variabel eksogen, dan variabel motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi. Deskripsi data dari demografi yang sudah dijelaskan diatas akan disajikan di bawah ini:

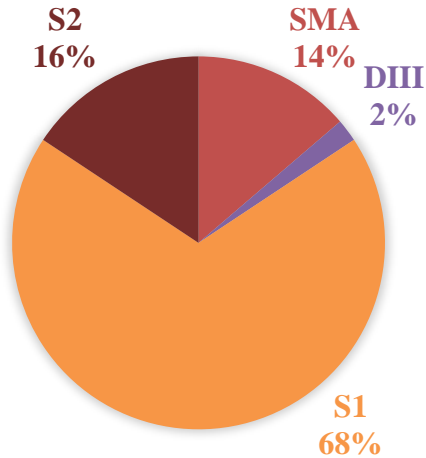
a. Karakteristik Demografi

Penelitian ini dilaksanakan pada pekerja yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, sebagian besar dari sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 51% dari total responden, sedangkan sampel dari penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 49%. Berikut dapat dilihat dibawah ini adalah sebaran karakteristik demografi responden berdasarkan jenis kelamin:



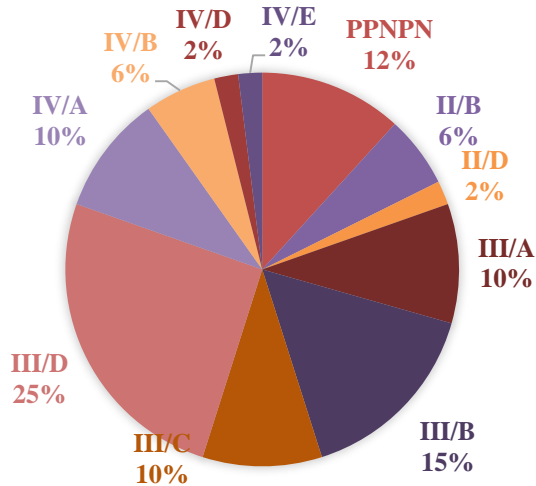
Gambar 4. 2 Karakteristik Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Selanjutnya, dari total 51 sampel, dari jenjang pendidikan terakhir yang dilakukan memiliki jumlah terbanyak pada lulusan S1 sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 68%, lalu disusul dengan lulusan S2 sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 16%, selanjutnya diikuti dengan lulusan SMA sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 14%, dan terakhir dengan lulusan D3 sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2%. Berikut adalah sebaran presentase berdasarkan jenjang pendidikan pekerja:



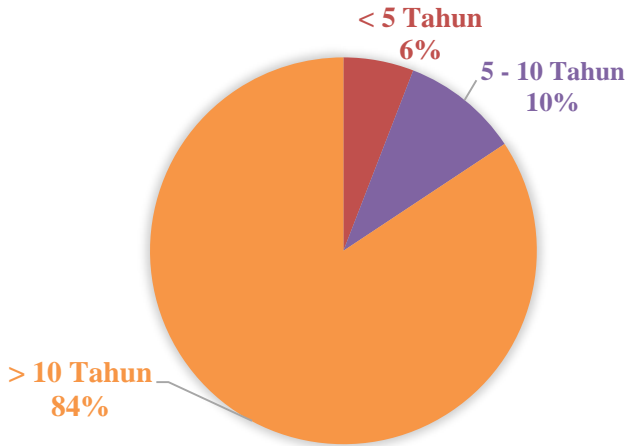
Gambar 4. 3 Karakteristik Demografi Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikutnya berdasarkan karakteristik pangkat dan golongan dari sebanyak 51 responden sebagian besar adalah III/D dengan jumlah 13 orang dengan presentase sebesar 25%, selanjutnya adalah pangkat dan golongan III/B sebanyak 8 orang dengan presentase 15%, lalu diikuti dengan pangkat dan golongan PPNPN atau Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 12%, lalu berikutnya ada pangkat dan golongan III/A, III/C, dan IV/A masing-masing sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, kemudian pangkat dan golongan II/B dan IV/B masing-masing sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, terakhir pangkat dan golongan IV/D dan IV/E masing-masing 1 orang dengan presentase 2%. Berikut adalah gambaran sebaran dari jenis pangkat dan golongan pekerja:



Gambar 4. 4 Karakteristik Demografi Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Selanjutnya berdasarkan karakteristik lamanya bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo di dominasi dengan pekerja yang sudah bekerja selama > 10 Tahun sebanyak 43 orang dengan presentase 84%, lalu disusul dengan pekerja yang sudah bekerja selama 5-10 Tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, dan yang terakhir pekerja yang bekerja selama < 5-10 Tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 6%. Berikut adalah gambar sebaran berdasarkan lama bekerja:



Gambar 4. 5 Karakteristik Demografi Berdasarkan Lama Bekerja

b. Variabel Endogen

Perhitungan data dari variabel kreativitas pegawai, berdasarkan perolehan data, didapatkan skor tertinggi adalah 45 dan skor terendah adalah 11. Berdasarkan data didapatkan bahwa rata-rata dari kreativitas kerja sendiri adalah 33,96 dengan standar *error* 1,136. Lalu pada nilai median sebesar 36, modus 36, standar deviasi 8,109, dan varians sebesar 65,758. Adapun sebaran data yang telah dibuat dengan melihat tabel sebaran demografi dari variabel kreativitas pegawai:

Tabel 4. 1 Data Kreativitas Pegawai Berdasarkan Dimensi Pencipta Peluang

Kreativitas Pegawai						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Pencipta Peluang						51

Antusias	8	35	2	4	2	51
Bersemangat	10	28	7	3	3	51
Berkembang	12	31	3	3	2	51
Jumlah	30	94	12	10	7	204
Percent	24%	60,80%	5,90%	5,90%	3,90%	100,00%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap pencipta peluang sangat baik sebesar 30 poin dengan persentase 24%, baik sebesar 94 poin dengan persentase 60,8%, cukup sebesar 12 poin dengan persentase 5,9%, kurang sebesar 10 poin dengan persentase 5,9% dan sangat kurang sebesar 7 poin dengan persentase 3,9%

Tabel 4. 2 Data Kreativitas Pegawai Berdasarkan Dimensi Penemu

Kreativitas Pegawai						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Penemu						
Gigih	7	35	3	4	2	51
Bersungguh-sungguh	10	31	4	4	2	51
Bekerja keras	7	34	4	3	3	51
Jumlah	24	100	11	11	7	153
Percent	14%	66,7%	7,8%	5,9%	5,9%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap penemu sangat baik sebesar 24 poin dengan persentase 14%, baik sebesar 100 poin dengan persentase 66,7%, cukup sebesar 11 poin dengan persentase 7,8%, kurang sebesar 11 poin dengan persentase 5,9%

persentase 5,9% dan sangat kurang sebesar 7 poin dengan persentase 5,9%

Tabel 4. 3 Data Kreativitas Pegawai Berdasarkan Dimensi Pengambil Resiko

Kreativitas Pegawai						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Pengambil Resiko						
Berani	6	29	10	2	4	51
Percaya Diri	5	35	5	2	4	51
Tidak Takut Gagal	5	34	6	4	2	51
Jumlah	16	98	21	8	10	153
Percent	10%	66,7%	11,8%	7,8%	3,9%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap pengambil resiko sangat baik sebesar 16 poin dengan persentase 10%, baik sebesar 98 poin dengan persentase 66,7%, cukup sebesar 21 poin dengan persentase 11,8%, kurang sebesar 8 poin dengan persentase 7,8% dan sangat kurang sebesar 10 poin dengan persentase 3,9%.

c. Variabel Eksogen

Perhitungan data dari variabel lingkungan kerja, berdasarkan perolehan data, didapatkan skor tertinggi adalah 45 dan skor terendah adalah 10. Berdasarkan data didapatkan bahwa rata-rata dari kreativitas kerja sendiri adalah 34,92 dengan standar *error* 1,177. Lalu pada nilai median sebesar 36, modus 36, standar deviasi 8,407, dan varians sebesar 70,674. Berikut adalah sebaran data yang telah dibuat dengan melihat tabel sebaran demografi dari variabel lingkungan kerja:

Tabel 4. 4 Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Dimensi Fisik

Lingkungan Kerja						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Fisik						
Pencahayaan	14	26	7	1	3	51
Sirkulasi Udara	13	26	8	1	3	51
Tingkat Kebisingan	15	21	10	1	4	51
Warna ruangan	14	23	8	5	1	51
Kelembapan Udara	10	24	10	6	1	51
Fasilitas	8	27	10	3	3	51
Jumlah	74	147	53	17	15	306
Percent	24,2%	48%	17,3%	5,6%	4,9%	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap lingkungan kerja fisik sangat baik sebesar 74 poin dengan persentase 24,2%, baik sebesar 147 poin dengan persentase 48%, cukup sebesar 53 poin dengan persentase 17%, kurang sebesar 17 poin dengan persentase 5,6% dan sangat kurang sebesar 15 poin dengan persentase 4,9%.

Tabel 4. 5 Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Dimensi Non-Fisik

Lingkungan Kerja						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Non-Fisik						
Hubungan Rekan Kerja	20	24	3	2	2	51
Kesempatan	12	32	2	2	3	51

Keamanan	17	24	5	2	3	51
Jumlah	49	80	10	6	8	153
Percent	32 %	52,3 %	6,5 %	3,9 %	5,2 %	100,0 %

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap lingkungan kerja non-fisik sangat baik sebesar 49 poin dengan persentase 32%, baik sebesar 80 poin dengan persentase 52,3%, cukup sebesar 10 poin dengan persentase 6,5%, kurang sebesar 6 poin dengan persentase 3,9% dan sangat kurang sebesar 15 poin dengan persentase 5,2%

d. Motivasi Kerja (Z)

Perhitungan data dari variabel motivasi kerja, berdasarkan perolehan data, didapatkan skor tertinggi adalah 45 dan skor terendah adalah 12. Berdasarkan data didapatkan bahwa rata-rata dari kreativitas kerja sendiri adalah 33,65 dengan standar *error* 1,298. Lalu pada nilai median sebesar 36, modus 36, standar deviasi 9,269, dan varians sebesar 85,913. Adapun sebaran data yang telah dibuat dengan melihat tabel sebaran demografi dari variabel motivasi kerja:

Tabel 4. 6 Data Motivasi Kerja Berdasarkan Dimensi Kebutuhan Untuk Berprestasi

Motivasi Kerja						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Kebutuhan Untuk Berprestasi						
Target Kerja	7	32	3	4	5	51
Kualitas Kerja	10	31	1	5	4	51
Tanggung Jawab	11	29	2	4	5	51

Jumlah	28	92	6	13	14	153
Percent	21,6 %	56,9 %	3,9 %	7,8 %	9,8 %	100,0 %

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap kebutuhan untuk berprestasi sangat baik sebesar 28 poin dengan persentase 21,6%, baik sebesar 92 poin dengan persentase 56,9%, cukup sebesar 6 poin dengan persentase 3,9%, kurang sebesar 13 poin dengan persentase 7,8% dan sangat kurang sebesar 14 poin dengan persentase 9,8%.

Tabel 4. 7 Data Motivasi Kerja Berdasarkan Dimensi Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan

Motivasi Kerja						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan						
Komunikasi	14	24	4	3	6	51
Membangun motivasi	19	29	0	2	1	51
Jumlah	33	53	4	5	7	102
Percent	32,4 %	52 %	3,9 %	4,9 %	6,9 %	100,0 %

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap kebutuhan untuk memperluas pergaulan sangat baik sebesar 33 poin dengan persentase 32,4%, baik sebesar 53 poin dengan persentase 52%, cukup sebesar 4 poin dengan persentase 3,9%, kurang sebesar 5 poin dengan persentase 4,9% dan sangat kurang sebesar 7 poin dengan persentase 6,9%.

Tabel 4. 8 Data Motivasi Kerja Berdasarkan Dimensi Kebutuhan Untuk Menguasai Pekerjaan

Motivasi Kerja						
Dimensi	Keterangan					Total
	SB	B	C	K	SK	
Kebutuhan Untuk Menguasai Pekerjaan						
Menjadi Pemimpin	8	23	10	7	3	51
Image Perusahaan	7	31	4	3	6	51
Keteladanan	11	29	2	5	4	51
Jumlah	26	83	16	15	13	153
Percent	21,6 %	56,9 %	3,9 %	9,8 %	7,8 %	100,0 %

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa penilaian dari responden terhadap kebutuhan untuk menguasai pekerjaan sangat baik sebesar 26 poin dengan persentase 21,6%, baik sebesar 83 poin dengan persentase 56,9%, cukup sebesar 16 poin dengan persentase 3,9%, kurang sebesar 15 poin dengan persentase 9,8% dan sangat kurang sebesar 13 poin dengan persentase 7,8%.

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data menggunakan *software* SPSS dan SmartPLS, berikut adalah penjelasan hasil olah data:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menguji dan menentukan apakah data yang telah dikumpulkan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas memiliki dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika nilai pada signifikansi yang disingkat sebagai $\text{Sig.} < 0,05$ dari data yang telah di uji, maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

- 2) Jika nilai pada signifikansi yang disingkat sebagai Sig. > 0,05 dari data yang telah di uji, maka data tersebut berdistribusi secara normal.

Berikut adalah hasil dari pengujian normalitas dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov telah disajikan di bawah ini:

**Tabel 4. 9 Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03167974
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.089
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan output dari Kolmogorov-Smirnov diatas, nilai yang diperoleh sebesar 0,067. Dengan nilai $0,067 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tersebut telah berdistribusi secara normal dan dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam suatu penelitian tersebut dapat ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Terdapat kriteria dalam

mengambil keputusan terhadap uji multikolinearitas dengan nilai *Tolerance* yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* sebesar $> 0,10$ maka hal tersebut menjelaskan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi
- 2) Jika nilai *Tolerance* sebesar $< 0,10$ maka hal tersebut menjelaskan terjadinya multikolinearitas pada model regresi.

Selanjutnya adalah kriteria dalam mengambil keputusan terhadap uji multikolinearitas dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah $< 10,00$ maka dinyatakan tidak adanya multikolinearitas pada model regresi.
- 2) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah $> 10,00$ maka dinyatakan adanya multikolinearitas pada model regresi.

Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan_Kerja	.651	1.537
	Motivasi_Kerja	.651	1.537

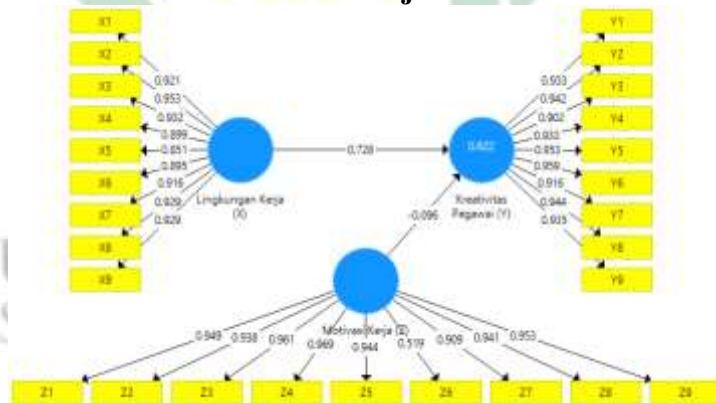
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel output Coefficients menjelaskan pada bagian Collinearity Statistics diketahui pada tabel tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Z) adalah 0,651. Nilai $0,651 > 0,10$ maka dapat dinyatakan berdasarkan nilai *tolerance* tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang

telah dilakukan. Selanjutnya tabel VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai VIF sebesar 1,561. Nilai $1,537 < 10,00$ maka dapat dinyatakan berdasarkan nilai VIF tidak adanya multikolinearitas pada model regresi yang telah dilakukan.

c. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent Validity atau uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui adanya validitas pada setiap hubungan indikator dengan konstruk. Dalam penelitian ini akan menggunakan nilai untuk sebuah indikator dikatakan valid apabila indikator menjelaskan variabel konstraknya dengan batas nilai $> 0,7$.

Gambar 4. 6 Hasil Uji *Outer Model*



Hasil dari pengolahan data menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada gambar diatas. Nilai *outer model* dari keseluruhan 37 indikator, sebanyak 26 indikator memiliki nilai $> 0,70$ dan terdapat 1 indikator yang memiliki nilai $< 0,70$. Untuk melihat

nilai *loading factor*, dari data variabel eksogen lingkungan kerja dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Nilai *Loading Factor* Konstruk Lingkungan Kerja

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Lingkungan Kerja	X1	0.921
	X2	0.953
	X3	0.932
	X4	0.899
	X5	0.851
	X6	0.895
	X7	0.916
	X8	0.929
	X9	0.929

Data yang terdapat pada tabel diatas merupakan nilai *loading factor* dari variabel eksogen lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa semua indikator variabel X memiliki nilai $> 0,70$.

Untuk nilai *loading factor* dari variabel endogen kreativitas kerja dapat diperhatikan tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12 Nilai *Loading Factor* Konstruk Kreativitas Pegawai

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kreativitas Pegawai	Y1	0.933
	Y2	0.942
	Y3	0.961
	Y4	0.933
	Y5	0.953
	Y6	0.959
	Y7	0.916
	Y8	0.944
	Y9	0.935

Data yang terdapat pada tabel diatas merupakan nilai *loading factor* dari variabel endogen kreativitas kerja yang menunjukkan bahwa semua indikator variabel Y memiliki nilai $> 0,70$.

Untuk nilai *loading factor* dari variabel moderasi motivasi kerja dapat diperhatikan pada tabel di bawah ini:

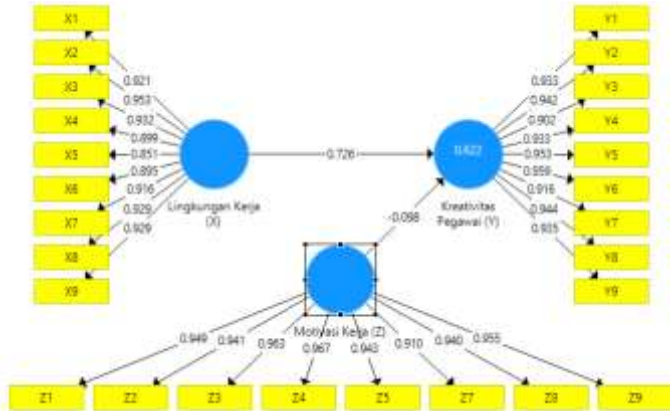
Tabel 4. 13 Nilai *Loading Factor* Konstruk Motivasi Kerja

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Motivasi Kerja	Z1	0.949
	Z2	0.938
	Z3	0.932
	Z4	0.969
	Z5	0.944
	Z6	0.519
	Z7	0.909
	Z8	0.941
	Z9	0.953

Data yang terdapat pada tabel diatas merupakan nilai *loading factor* dari variabel moderasi motivasi kerja yang menunjukkan bahwa terdapat 8 indikator yang memiliki nilai $> 0,70$ dan 1 indikator memiliki nilai $< 0,70$.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan melakukan penghilangan item Z6, maka tidak ada lagi nilai *loading factor* yang $< 0,70$. Berikut adalah hasil dari estimasi ulang:

Gambar 4. 7 Hasil Uji *Outer Model* Setelah Estimasi Ulang



Berikut adalah hasil dari estimasi ulang terhadap seluruh konstruk variabel eksogen lingkungan kerja, variabel endogen kreativitas pegawai, dan variabel moderasi motivasi kerja.

Tabel 4. 14 Nilai *Loading Factor* Semua Konstruk

	Kreativitas Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)
X1		0.921	
X2		0.953	
X3		0.932	
X4		0.899	
X5		0.851	
X6		0.895	
X7		0.916	
X8		0.929	
X9		0.929	
Y1	0.933		
Y2	0.942		
Y3	0.902		
Y4	0.933		

Y5	0.953		
Y6	0.959		
Y7	0.916		
Y8	0.944		
Y9	0.935		
Z1			0.949
Z2			0.941
Z3			0.963
Z4			0.967
Z5			0.943
Z7			0.910
Z8			0.940
Z9			0.955

Berdasarkan hasil estimasi ulang pada *loading factor* pada tabel 4.8, semua nilai item yang dihasilkan oleh konstruk kreativitas pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja telah menghasilkan nilai yang memenuhi standar dari *convergent validity* karena semua nilai $> 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk sudah valid.

d. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah indikator sudah memiliki korelasi dengan konstraknya lebih tinggi daripada konstruk yang lainnya. Terdapat kriteria dalam pengambilan keputusan terhadap uji validitas diskriminan dengan melihat nilai dari *Cross Loadings* $> 0,70$. *Cross loading* digunakan untuk mengetahui apakah sebuah konstruk memiliki diskriminan yang sesuai.

Tabel 4. 15 Nilai *Cross Loading*

	Kreativitas Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1	0,675	0,921	-0,510
X2	0,706	0,953	-0,617
X3	0,757	0,932	-0,574
X4	0,627	0,899	-0,604
X5	0,664	0,851	-0,509
X6	0,661	0,895	-0,534
X7	0,795	0,916	-0,522
X8	0,777	0,929	-0,546
X9	0,763	0,929	-0,567
Y1	0,933	0,723	-0,516
Y2	0,942	0,736	-0,511
Y3	0,902	0,698	-0,403
Y4	0,933	0,732	-0,504
Y5	0,953	0,691	-0,509
Y6	0,959	0,738	-0,517
Y7	0,916	0,771	-0,544
Y8	0,944	0,789	-0,475
Y9	0,935	0,718	-0,532
Z1	-0,536	-0,585	0,949
Z2	-0,454	-0,578	0,941
Z3	-0,478	-0,579	0,963
Z4	-0,509	-0,586	0,967
Z5	-0,502	-0,523	0,943
Z7	-0,529	-0,585	0,910
Z8	-0,479	-0,526	0,940
Z9	-0,557	-0,607	0,955

Berdasarkan pada tabel 4.8 sudah menunjukkan nilai *loading* yang memenuhi atau $> 0,70$. Maka hal

ini dapat menunjukkan juga bahwa seluruh item dalam nilai *cross loading* adalah item yang valid.

e. Composite Reliability

Composite reliability adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu reabilitas yang sesungguhnya terhadap suatu variabel. Uji reabilitas dapat dengan menggunakan dua cara yaitu dengan *Cornbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Adapun kriterianya pengambilan keputusan uji reliabilitas *Cornbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cornbach's Alpha* > 0,60 maka angket atau kuesioner dapat dinyatakan konsisten atau reliabel.
- 2) Jika nilai *Cornbach's Alpha* < 0,60 maka angket atau kuesioner dapat dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel.

Sedangkan berikut adalah kriteria dalam pengambilan keputusan uji reabilitas berdasarkan *Composite Reability* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Composite Reliability* > 0,70 maka semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik
- 2) Jika nilai *Composite Reliability* < 0,6 maka terdapat konstruk yang tidak reliabel.

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 16 Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kreativitas Pegawai	0,982	0,984
Lingkungan Kerja	0,975	0,979
Moderating Effect 1	1,000	1,000
Motivasi Kerja	0,985	0,987

Berdasarkan output dari uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa pada tiap konstruk dapat dinyatakan variabel, karena semua nilai *Cornbach's Alpha* yang dihasilkan $> 0,60$ maka angket atau kuesioner dapat dinyatakan konsisten atau reliabel. Lalu pada bagian *Composite Reliability Composite* semua konstruk juga memiliki nilai $> 0,70$ maka dapat dinyatakan semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

f. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji yang digunakan dalam *inner model* adalah uji *r-square*. *R-square* adalah sebuah nilai yang dapat memperlihatkan sebuah nilai dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut pada tabel 4.11 adalah hasil dari *R-square*.

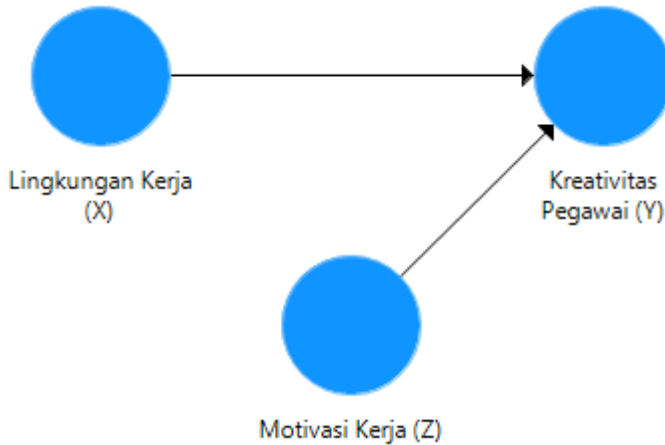
Tabel 4. 17 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kreativitas Pegawai	0,659	0,637

Berdasarkan hasil dari *R-Square* pada tabel 4.11 menunjukkan hasil dari nilai *R-Square* adalah 0,659. Nilai *R-Square* tersebut menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai sebesar 65,9%. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar variabel dalam penelitian kali ini.

C. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis



Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dalam suatu penelitian, oleh karena itu setelah data dikelola, langkah selanjutnya adalah dengan menguji hipotesis tersebut. Sebuah hipotesis dapat diketahui diterima atau ditolaknya dapat dengan memperhatikan nilai signifikansi melalui nilai antar konstruk, t -statistik, dan p -values. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan *bootstrapping* yang apabila hipotesis diterima jika nilai signifikansi t -values lebih besar dari 1,96 dan nilai p -values kurang dari 0,05. Maka dengan hal itu H1 dapat diterima dan H0 ditolak, begitupun sebaliknya. Berikut adalah hipotesis yang sudah dibuat:

1. Hipotesis 1

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Hipotesis 2

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Hipotesis 3

H0 : Semakin rendah motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin menurun.

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin meningkat.

Tabel 4. 19 Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kreativitas Pegawai	0,401	0,416	0,182	2,205	0,028
Moderating Effect 1 -> Kreativitas Kerja	0,327	0,310	0,140	2,325	0,020
Motivasi Kerja -> Kreativitas Kerja	-0,440	-0,425	0,194	2,266	0,024

Berdasarkan hasil *t-statistics* pada tabel 4.13, maka hipotesis dapat dilakukan penentuan diterima atau ditolak dengan penjelasan sebagai berikut:

Pada variabel eksogen lingkungan kerja diatas memiliki nilai t-statistik sebesar 2,205 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis pertama** yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai terbukti. Maka dari hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada variabel motivasi kerja di atas memiliki nilai t-statistik sebesar 2,266 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas pegawai terbukti. Maka dari hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada variabel moderasi motivasi kerja diatas memiliki nilai t-statistik sebesar 2,325 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin meningkat terbukti. Maka dari hipotesis ketiga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Analisa dari hasil penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk menyamakan kesesuaian teori atau pendapat. Teori juga terdapat pada penelitian terdahulu yang telah dikemukakan dari hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah tiga poin utama dalam pembahasan hasil analisis penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai
Variabel eksogen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,401$) dengan variabel endogen kreativitas pegawai. Nilai t-statistik pada hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 2,205 yaitu lebih besar dari 1,96 dan memiliki nilai *p-values* 0,028 lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hipotesis yang diambil dalam penelitian ini:

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dilihat melalui nilai *t-statistics* yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai sebesar 2.205. Hasil dari penemuan ini dapat menyimpulkan suatu hal yaitu semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan kreativitas pegawai.

Dimensi dari lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik seperti warna ruangan, ventilasi, privasi, fasilitas, dan lain sebagainya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Semakin nyaman suatu lingkungan dapat meningkatkan kreativitas.⁵⁸

Sedangkan untuk lingkungan kerja non-fisik juga memiliki keterkaitan dengan kreativitas pegawai, karena sebuah lingkungan kerja non-fisik seperti adanya komunikasi dengan rekan kerja, keamanan dalam melakukan pekerjaan, pengawasan dan jaminan keselamatan kerja terhadap pegawai menjadi pengaruh yang lebih baik untuk kreativitas pegawai, karena semakin baik lingkungan kerja non-fisik yang dibangun akan dapat

⁵⁸ Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, and I Gde Adnyana Sudibya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 06, no. 01 (2017): 225."

dirasakan dampak positifnya terhadap kreativitas pegawai.⁵⁹

Kemudian hal ini juga diperkuat pada satu penelitian kuantitatif yang membahas mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik oleh Stanley dan Marcus Remiasa mahasiswa Universitas Kristen Petra.⁶⁰ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik terhadap kreativitas karyawan berpengaruh signifikan. Sehingga apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kreativitas pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai. Lingkungan kerja sendiri menjadi suatu wadah atau tempat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dapat mendukung atau menghambat adanya perkembangan kreativitas. Apabila pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka dapat membantu pegawai dalam memberikan suatu inspirasi untuk mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai

Variabel moderasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = -0,440$) dengan variabel endogen kreativitas pegawai dengan arah hubungan negatif. Nilai t-statistik pada hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 2,266 yaitu lebih besar dari 1,96 dan

⁵⁹ Marasabessy Abd. Rahman I., *Kreativitas Dan Pembangunan Ekonomi Umat* (Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2016).

⁶⁰ Stanley and Marcus Remiasa, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya," *Jurnal Agora* 10, no. 01 (n.d.): 1–8.

memiliki nilai *p-values* 0,024 lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hipotesis yang diambil dalam penelitian ini:

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dilihat melalui nilai *t-statistics* yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai sebesar 2.266. Hasil dari penemuan ini dapat menyimpulkan suatu hal yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kreativitas pegawai.

Dimensi dari motivasi kerja dibagi menjadi tiga yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan. Kebutuhan untuk berprestasi sendiri memiliki arti untuk meningkatkan sebuah kemampuan dalam membentuk suatu perubahan dengan menjadikan motivasi kerja sebagai pengaruhnya. Motivasi untuk berprestasi dapat membentuk kekuatan diri untuk mendorong diri agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal.⁶¹

Sutrisno juga menjelaskan bahwa tingkah laku individu dapat didorong oleh kebutuhan pergaulan dengan bentuk melakukan pekerjaan lebih efektif apabila dilakukan secara kerja sama dengan orang lain secara kooperatif, hal ini karena dirasa suasana kerja dapat lebih dirasakan dan dapat menimbulkan.⁶²

⁶¹ Jenita, *Motivasi, Kemampuan, Dan Pelaksanaan Kinerja* (Sumatra Barat: Penerbit Insan Cendikia Mandiri, 2021): 110.

⁶² Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2014): 19.

Kemudian sutrisno juga menyampaikan bahwa tingkah laku seseorang yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa seperti semangat dalam menentukan arah kegiatan terhadap suatu organisasi tempat dimana seseorang berada dan juga selalu bersemangat untuk menolong orang lain meskipun sebuah pertolongan tersebut tidak diperlukan.⁶³ Hal ini dapat dipahami apabila seseorang memiliki dorongan atau motivasi ternyata juga berpengaruh terhadap tingkah laku untuk bersikap kreatif.

Pernyataan ini dapat didukung oleh salah satu penelitian kuantitatif oleh Agus Iwhan Ariftian Zuhdi, penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kreativitas pegawai dengan adanya faktor-faktor tertentu untuk meningkatkan kreativitas tersebut. Sebuah kreativitas kerja yang terbangun dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi suatu organisasi tersebut.⁶⁴

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas kerja. Motivasi kerja menjadi sebuah kunci dalam melakukan sebuah pekerjaan, karena motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki oleh seseorang. Maka bagaimana cara seseorang dalam membangun atau memberikan motivasi menjadi hal penting, karena dengan membangun atau memberi motivasi dapat meningkatkan keinginan dan meningkatkan semangat dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas kerja. Ketika memiliki

⁶³ *Ibid.*,

⁶⁴ Agus Iwhan Ariftian Zuhdi, "Pengaruh Motivasi Berprestasi, Employee Empowerment Dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kreativitas Pegawai Telkom Divisi Regional V Witel Sidoarjo," *Dinamika Governance: Jurnal Administrasi Negara* 11, no. 02 (2021): 441.

motivasi kerja yang tinggi dapat memunculkan kreativitas kerja, baik kreativitas yang sudah pernah di inovasikan.

3. Pengaruh Variabel Moderasi Terhadap Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja

Variabel moderasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,327$) dengan variabel endogen kreativitas pegawai. Nilai *t*-statistik pada hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 2,325 yaitu lebih besar dari 1,96 dan memiliki nilai *p-values* 0,020 lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hipotesis yang diambil dalam penelitian ini:

H₀ : Semakin rendah motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin menurun.

H₁ : Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dilihat melalui nilai *t*-statistic yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan kreativitas kerja dengan nilai sebesar 2,325. Hasil dari temuan ini menyimpulkan bahwa apabila semakin tinggi suatu motivasi kerja maka akan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai akan semakin meningkat. Hal ini juga berkaitan dengan penjelasan menurut Amabile bahwa organisasi menciptakan suasana yang dapat membangkitkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kreativitas yang dapat memberikan inovasi baru.⁶⁵

Pengaruh dari lingkungan kerja dapat memberikan perasaan untuk lebih bersemangat dalam melakukan

⁶⁵ Renny Aprilliyani, "Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Pengembangan Inovasi Baru Bagi Perusahaan," *Jurnal Fokus Ekonomi* 1, no. 1 (2006): 33.

sesuatu, kemudian dapat membentuk suatu motivasi perubahan yang dalam memanfaatkan perubahan tersebut kepada kreativitas kerja yang didorong dengan keadaan lingkungan sekitar agar mendapat dukungan yang baik.⁶⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui jika motivasi kerja semakin tinggi maka terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kreativitas kerja akan meningkat. Lingkungan kerja dijelaskan memiliki keterkaitan dengan kreativitas kerja sesuai yang dibahas pada hipotesis pertama karena suatu kreativitas akan muncul apabila memiliki pemicu di sekitarnya, dan pemicunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kreativitas bagi para pegawai. Selanjutnya motivasi kerja dijelaskan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas kerja karena motivasi menjadi dorongan untuk menjadi seseorang yang kreatif. Motivasi kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh positif terhadap kedua variabel tersebut karena dengan adanya suatu motivasi baik dalam bentuk apapun, dapat menciptakan suatu lingkup yang dapat memotivasi seseorang untuk lebih kreatif dalam melakukan pekerjaan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁶ Aries Eko Wahyudi, “Pengaruh Motivasi Belajar, Pemberdayaan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Dan Kepercayaan Pada Pemimpin Terhadap Kreativitas Karyawan Telkom Kabupaten Sidoarjo,” *Sasanti: Journal of Economic and Business* 2, no. 1 (2021): 26.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dari penjelasan mengenai lingkungan kerja terhadap kreativitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diperhatikan pada hasil *path coefficients* yang menjelaskan nilai *original sample* sebesar 0,401 menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai. Hasil dari *p-values* adalah sebesar 0,026 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo terbukti.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperhatikan pada hasil *path coefficients* yang menjelaskan nilai *original sample* sebesar -0,440 yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja dengan arah hubungan antara motivasi kerja dengan kreativitas pegawai adalah negatif. Hasil *p-values* adalah sebesar 0,024 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo terbukti.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kreativitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperlihatkan pada hasil *path coefficients* yang menjelaskan nilai *original sample* sebesar 0,327 yang kemudian memberikan efek langsung berupa nilai negatif sebesar 0,-440 yang berarti nilai tersebut mengalami penurunan. Hasil *p-values* adalah sebesar 0,020 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini memperlihatkan bahwa variabel moderasi sudah signifikan untuk melakukan pengaruh efek moderasi. Berdasarkan hasil analisa, dapat dinyatakan bahwa variabel moderasi sudah signifikan dalam memberikan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai agar semakin meningkat. Maka dari hipotesis ketiga menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai semakin meningkat.

B. Saran dan Rekomendasi

Peneliti menyarankan beberapa pertimbangan bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama untuk:

1. Untuk membaca referensi yang lainnya mengenai topik yang sama untuk memperjelas hasil dari penelitian.
2. Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat diperdalam kembali mengenai faktor apa saja yang dapat menumbuhkan kreativitas kerja.
3. Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan ruang lingkup penelitian agar dapat menambah referensi yang lain agar penelitian ini semakin kuat.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan segenap upaya yang tinggi yang sesuai dengan kajian ilmiah, tetapi masih banyak keterbatasan penelitian yang terjadi dalam proses penelitian ini seperti jawaban dari para responden yang tidak mengisi identitas dengan sesuai arahan, karena responden cenderung langsung ingin menjawab pertanyaan kuesioner yang telah dibuat. Hal ini dapat diantisipasi dengan awal pembagian kuesioner dengan memberikan beberapa penjelasan bahwa semua yang ada di dalam lembar kuesioner wajib diisi untuk kepentingan pengolahan data agar dapat terisi semua dan pengolahan data dapat dilakukan secara optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman I., Marasabessy. *Kreativitas Dan Pembangunan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: Cv. Absolute Media, 2016.
- Adiputra, I Made Sudarma, Deborah Siregar, Dina Dewi Anggraini, And Ahmad Irfandi. *Statistik Kesehatan: Teori & Aplikasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Aprilliyani, Renny. “Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Pengembangan Inovasi Baru Bagi Perusahaan.” *Jurnal Fokus Ekonomi* 1, No. 1 (2006): 33.
- Dr Amruddin, S.Pt., M. Pd., M.Si, Ns. Itha Leanni Muskananfolo, S.Kep. M.Kep., Ns. Erna Febriyanti, S.Kep. Man, And Dr. Atik Badi’ah, S.Pd, S.Kp, M.Kep. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., Ca. “Memahami Composite Reliability Dalam Penelitian Ilmiah.” In *Accounting Binus University: School Of Accounting*, August 12, 2021. <https://Accounting.Binus.Ac.Id/2021/08/12/Memahami-Composite-Reliability-Dalam-Penelitian-Ilmiah/>.
- . “Memahami Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) Dalam Penelitian Ilmiah.” In *Accounting Binus University: School Of Accounting*, August 12, 2021. [https://Accounting.Binus.Ac.Id/2021/08/12/Memahami-Validitas-Diskriminan-Discriminant-Validity-Dalam-Penelitian-Ilmiah/#:~:Text=Discriminant%20validity%20dilakukakan%20untuk%20memastikan,Pengukurannya%20\(Ghozali%2c%202016\)](https://Accounting.Binus.Ac.Id/2021/08/12/Memahami-Validitas-Diskriminan-Discriminant-Validity-Dalam-Penelitian-Ilmiah/#:~:Text=Discriminant%20validity%20dilakukakan%20untuk%20memastikan,Pengukurannya%20(Ghozali%2c%202016).).
- . “Memahami Validitas Konvergen (Convergent Validity) Dalam Penelitian Ilmiah.” In *Accounting*

Binus University: School Of Accounting, August 12, 2021.

<https://Accounting.Binus.Ac.Id/2021/08/12/Memahami-Validitas-Konvergen-Convergent-Validity-Dalam-Penelitian-Ilmiah/>.

- Drs. Sunaryo, M.Kes. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran Egc, 2004.
- Edasa, Defri, And Eksabra Eka Putra. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lpp-Rri Bukittinggi.” *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* 03, No. 02 (2018).
- Edward, Yusuf Ronny. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing, 2014.
- Fajrillah, Sukarman Purba, Sarida Sirait, Andriasan Sudarso Sugianto, Acai Sudirman, And Febrianty. *Smart Entrepreneurship: Peluang Bisnis Kreatif & Inovatif Di Era Digital*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Hadiyati, Ernani. “Kreativitas Dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship)* 13, No. 01 (2011): 8–16.
- Hanafi, Abdul, And Zulkifli Zulkifli. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 7, No. 2 (2018). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.
- Hasibuan, Siti Maisarah, And Syaiful Bahri. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1 (September 30, 2018): 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Jenita. *Motivasi, Kemampuan, Dan Pelaksanaan Kinerja*. Sumatra Barat: Penerbit Insan Cendikia Mandiri, 2021.

- Jufrizen, And Tiara Safani Sitorus. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Sitesa: Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora* 01 (2021): 16.
- Junianto, M Haris, Siti Maroah, And Mochamad Mochklas. “Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Azka Mulia International.” *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, No. 1 (March 29, 2021): 8. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.
- Kristian, Dana, And Abdul Gofur. “Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Produk Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Padaumkm Dipademangan Jakarta Utara).” *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis* 2, No. 1 (2022): 10.
- . “Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Produk Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Padaumkm Dipademangan Jakarta Utara).” *Jurnal Acta Diurna* 2, No. 1 (2022): 10.
- Lestary, Lyta. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, No. 2 (2017): 10.
- Lukman, And Ani Ardian. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.” *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* 6, No. 4 (2017).
- Maulana, Ilham. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Supports Di Bandar Udara Juanda Surabaya.” *Stie Mahardika Surabaya* 01, No. 01 (2021): 12.
- Muliawan, Budi. “Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Umkm Bisnis Jasa Di Bulak

- Kapal Bekasi.” *Parameter* 5, No. 2 (April 7, 2021): 107–16. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.153>.
- Murgijanto, Edi. “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi Dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Semangat Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga.” *Among Makarti* 10, No. 1 (October 23, 2017). <https://doi.org/10.52353/ama.v10i1.145>.
- Nasution, Leni Masnidar. “Statistik Deskriptif.” *Jurnal Hikmah* 14, No. 1 (2017): 7.
- Nugraha, Billy. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022.
- Onsardi, And Sinta Herlini Putri. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Preprint. Open Science Framework, January 12, 2020. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>.
- Panjaitan, Maludin. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3, No. 2 (2017): 5.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, And Ika Ruhana. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 14, No. 2 (2014): 10.
- Pranatawijaya, Viktor Handrianus, Widiatry Widiatry, Ressa Priskila, And Putu Bagus Adidyana Anugrah Putra. “Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert Dan Guttman.” *Jurnal Sains Dan Informatika* 5, No. 2 (December 8, 2019): 128–37. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>.
- Pujihastuti, Isti. “Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian.” *Cefars: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah* 2, No. 1 (2010).

- Rachmawati, S.Pd., M.Pd., Yeni, And Euis Kurniati, S.Pd., M.Pd. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*. 1st Ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Riyadi, Asef. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru Sma Negeri Kota Bandar Lampung.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, No. 2 (December 1, 2014). <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1976>.
- Riyanti, Benedicta Prihatin Dwi. *Kreativitas Dan Inovasi Di Tempat Kerja*. Jakarta: Penerbit Univ. Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Rohendi, Eek. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 01, No. 02 (2011): 4.
- Saleh, Abdul Rachman, And Hardi Utomo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11, No. 21 (2018). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Saleh, Asrin, And Andi Mardiana. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, No. 1 (July 1, 2021): 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>.
- Sanny, Lim, Raden Ajeng Beby Cahyani, And Yogi Andhika. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil).” *Binus Business Review* 4, No. 1 (May 31, 2013):389–97. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170>.

- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo, 2010.
- Simarmata, Ricardo Manarintar. “Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon.” *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 02, No. 01 (Agustus 2022): 74.
- Stanley, And Marcus Remiasa. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya.” *Jurnal Agora* 10, No. 01 (N.D.): 1–8.
- Subeki, I Ketut Surabagiarta Se, Mm, And Sutama Wisnu J, Se, Mm. “Pengaruh Motivasi, Keterampilan Kerja Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Surya Mandiri Gresik.” *Jurnal Publikasi Ilmiah Manajemen* 01, No. 01 (2019): 2.
- Sudarsono, Blasius. “Memahami Dokumentasi.” *Acarya Pustaka* 3, No. 1 (December 5, 2017): 53. <https://doi.org/10.23887/Ap.V3i1.12735>.
- Suwondo, Diah Indriani, And Eddy Madiono Sutanto. “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship)* 17, No. 2 (2015): 145–54. <https://doi.org/10.9744/Jmk.17.2.145-154>.
- Trisnanto, Puguh Yudho, And Rizky Fadila. “Manajemen Pembelajaran Kelas 2a Berbasis Web Edmodo.Com Dengan Menggunakan Uji Outer Model Evaluation Di Jurusan D-Iii Pmik Poltekkes Kemenkes Malang.” *Jurnal Dinamika Dotcom* 9, No. 1 (2018): 12.
- Umiyarzi, Elza. “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah Stebis* 1, No. 2 (2021): 12.

- Wahyudi, Aries Eko. “Pengaruh Motivasi Belajar, Pemberdayaan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Dan Kepercayaan Pada Pemimpin Terhadap Kreativitas Karyawan Telkom Kabupaten Sidoarjo.” *Sasanti: Journal Of Economic And Business* 2, No. 1 (2021): 26.
- Wahyuningsih, Sri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Jurnal Warta* 01 (2018): 1.
- Widhiastana, Nyoman Doddy, Made Wardana, And I Gde Adnyana Sudibya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 06, No. 01 (2017): 225.
- Worokinasih, Sapparila, Nila Firdausi Nuzula, And Cacik Rut Damayanti. *Youth Entrepreneur*. Malang: Media Nusa Creative, 2021.
- Yulandri, Yulandri, And Onsardi Onsardi. “Peran Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting* 1, No. 2 (2020): 203–13. <https://doi.org/10.31539/Budgeting.V1i2.1238>.
- Yuliana, Elfa. “Kewirausahaan Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Ta'dib* 15, No. 02 (2017): 16.
- Zimmer, Thomas W., And Norman M. Scarborough. *Kewirausahaan Dan Manajemen Kecil 1*. 5th Ed. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008.
- Zuhdi, Agus Iwhan Ariftian. “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Employee Empowerment Dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kreativitas Pegawai Telkom Divisi Regional V Witel Sidoarjo.” *Dinamika Governance: Jurnal Administrasi Negara* 11, no. 02 (2021): 441.