

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOKUS PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI PT SURVEYOR INDONESIA (PERSERO) DI JAKARTA

Muhammad Taufik Hadi Saputra, Abdul Rohman, Titik Untari

Universitas Budi Luhur Jakarta. Indonesia

Email: muhammadputra76454@gmail.com, klik_arman@yahoo.com, untari.titik@gmail.com,

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 10 Juli 2021 Direvisi 16 Agustus 2021 Disetujui 20 Agustus 2021	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Lokus Pengendalian terhadap reativitas C karyawan PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan beberapa teknik regresi linier. Populasi tersebut terdiri dari karyawan tetap PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta yang berjumlah 437 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Side dengan rumus Slovin, margin of error 0,1 atau 10%. Pertama, hasil analisis untuk tes parsial (tes t) pada variabel Budaya Organisasi diperoleh hitungan $t_{2,736} > t_{tabel} (1,990)$ dengan nilai probabilitas 0,000, yang berarti bahwa itu lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki efek positif. Kedua, hasil analisis untuk tes parsial (tes t) pada lokus variabel kontrol diperoleh $t_{count} 4.819 > t_{table} (1.990)$ dengan nilai probabilitas 0,008, yang berarti kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa lokus kontrol memiliki efek positif. Ketiga, hasil analisis untuk tes simultan (F test) yang diperoleh $F_{count} > F_{tabel}$, yaitu $14.868 > 3.112$ dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Koefisien penentu atau kontribusi X_1 dan X_2 ke Y adalah $R^2 = 0,364$. Yang berarti bahwa 36,4% dari variasi kreativitas (Y) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Lokus Pengendalian. Sedangkan 63,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis ini, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa koefisien regresi signifikan atau dapat dikatakan bahwa secara bersamaan ada efek signifikan dari Budaya Organisasi dan Lokus Kontrol pada Kreativitas. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas karyawan PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan lokus pengendalian baik sebagian maupun bersamaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kreativitas karyawan PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta, dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi dan lokus pengendalian.
Kata Kunci: budaya organisasi, lokus kontrol, kreativitas	

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Organizational Culture and Control Locus on the reativity of C employees of PT Surveyor Indonesia (Persero) in Jakarta. The research method used is a survey method with several linear regression techniques. The population consists of permanent employees of PT Surveyor Indonesia (Persero) in

How to cite:	Saputra, M. T. H., Rohman, A., & Untari, T. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lokus Pengendalian Internal terhadap Kreativitas Pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) Di Jakarta. <i>Jurnal Syntax Ttansformation</i> 2(8). https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.345
E-ISSN:	2721-2769
Published by:	Ridwan Institute

Keywords:

organizational
culture, locus of
control, creativity

Jakarta which amounted to 437 people. The sampling technique used is Simple Random Side with Slovin formula, margin of error of 0.1 or 10%. First, the analysis results for the partial test (test t) on the Organizational Culture variable obtained a count of $t_{2,736} > t_{table}(1,990)$ with a probability value of 0.000, meaning that it was smaller than 0.05, so H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that organizational culture had a positive effect. Second, the analysis results for partial tests (t tests) on the locus of control variables obtained $t_{count} 4,819 > t_{table}(1,990)$ with a probability value of 0.008, which means less than 0.05, so H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the control locus has a positive effect. Third, the results of the analysis for the simultaneous test obtained by $F_{count} > F_{table}$, which is $14,868 > 3,112$ and the significance value of $0.000 < 0.05$. The determining coefficient or contribution of X_1 and X_2 to Y is $R^2 = 0.364$. Which means that 36.4% of the variation in creativity (Y) can be explained by organizational culture and locus control. The remaining 63.6% was explained by other variables not used as ingredients in the study. To test this hypothesis, H_0 was rejected and H_a accepted, meaning that the regression coefficient is significant or it can be said that simultaneously there are significant effects of Organizational Culture and Locus Control on Creativity. It can be concluded that the creativity of employees of PT Surveyor Indonesia (Persero) in Jakarta is positively and significantly influenced by organizational culture and locus control both partially and simultaneously. Therefore, to increase the creativity of employees of PT Surveyor Indonesia (Persero) in Jakarta, it can be done by improving organizational culture and locus control.

Pendahuluan

Dalam menghadapi era disruptif saat ini, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Djarmesta et al., n.d.). Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan tetap dapat berproduksi dan bahkan meningkatkan produksinya sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Emerson, sebagaimana dikutip (Saleha & Satrianegara, 2009), setidaknya ada 5 (lima) faktor produksi utama yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan agar dapat beroperasi secara maksimal, yang dikenal dalam istilah bahasa Inggris 5M, yaitu: *man* (manusia), *machines* (mesin), *money* (uang), *methods* (metode/prosedur), dan *materials* (bahan baku). Dari kelima faktor tersebut, faktor manusia menjadi paling strategis. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten memegang peran yang lebih strategis dibandingkan dengan faktor

lain dalam mewujudkan tujuan perusahaan. SDM yang kompeten menjadi modal yang penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan perusahaan tersebut.

Selain itu, pada era disrupsi saat ini juga ditandai dengan semakin bebasnya SDM dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya (Priansa, 2014). Bila hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang sedang berkembang akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju atau bersaing dengan bangsa yang lebih dahulu maju. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan SDM yang ada secara optimal. Perusahaan yang menyadari pentingnya peran SDM bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan

akan memberikan perhatian pada faktor kreativitas pegawai (Mangkunegara, 2005). Hal ini diperlukan untuk mendorong inovasi-inovasi baru yang diciptakan pegawai secara berkelanjutan (Sisca et al., 2021).

Masalah kreativitas juga terjadi pada pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta. Persero ini menjadi salah satu dari sedikit perusahaan penyedia jasa survey, konsultasi, inspeksi, dan verifikasi di Tanah Air. Pada tahun 2018, Persero ini bergerak untuk mentransformasi perusahaan. Ini sejalan dengan roadmap Kementerian BUMN bahwa potensi perusahaan sejenis atau sebagai perusahaan assurance ini sangat besar, baik di Indonesia maupun di dunia internasional (Abeng, 2015). Saat ini, Persero ini telah memiliki empat sektor core business, yaitu jasa survey, konsultasi, inspeksi, dan verifikasi, namun terus melakukan perubahan. Persero ini terus melakukan diversifikasi produk, market, dan how to business-nya. Dalam kaitan dengan SDM, Persero ini membagi pegawai menjadi 2 (dua) kelompok, yakni pegawai tetap dan pegawai berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berstatus kontrak. Pegawai tetap Persero ini hanya sekitar 437 orang, sedangkan PKWT sekitar 2.400 orang. Pegawai PKWT mengalami perputaran agak cepat karena kebanyakan tenaga lapangan. Untuk di lapangan, pegawai harus mempunyai brevet. PKWT diperlakukan sama dengan pegawai tetap. Banyak sekali pegawai PKWT di lapangan yang mempunyai brevet yang direkrut oleh pemberi kerja, ketika mereka turun ke lapangan. Hal inilah yang menimbulkan masalah dalam budaya organisasi. Persero ini harus mencari fresh graduate, mendidik pegawai baru lagi hingga memiliki kompetensi yang diperlukan. Rata-rata turnover pegawai 20%. Oleh karena itu, Persero ini juga tidak mengangkat pegawai PKWT menjadi pegawai tetap karena tingkat kepastian revenue ke depan masih 50:50 Menurut penelitian (Ali Taha et al., 2016)

bahwa pengembangan budaya organisasi yang merangsang dan meningkatkan kreativitas dan inovasi menjadi keharusan bagi organisasi guna mewujudkan keunggulan kompetitif. Artinya, kreativitas dan inovasi berkaitan salah satunya dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan pegawai diselesaikan dalam sebuah organisasi. (Sutrisno, 2019) Adanya budaya organisasi yang baik terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan perilaku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun pegawai dalam lingkungan kerjanya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, juga menjadikan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Fenomena masalah pegawai dan pegawai bermasalah merupakan hal yang rutin terjadi di Persero ini. Pegawai bermasalah dapat diindikasikan antara lain sebagai sifat atau perilaku kerja yang malas, kurang kreatif, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja, dan egoistis dalam bekerjasama. Ciri bekerja dan kinerja pegawai sangat marjinal, asal-asalan, dan kurang toleran dengan lingkungan. Perilaku tersebut lebih berkaitan dengan faktor internal bukan eksternal. Faktor internal pegawai meliputi faktor-faktor pendidikan, usia, pengalaman kerja, sikap, dan keterampilan. Selain itu adalah faktor lokus pengendalian internal (*internal locus of control*), yaitu kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian internal ini mencirikan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa ia bertanggung jawab atas perilaku kerjanya di organisasi.

Hasil penelitian (Asgari & Vakili, 2012) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki lokus pengendalian internal berpengaruh lebih tinggi terhadap

keaktivitas daripada pegawai yang memiliki locus pengendalian eksternal. Oleh karena itu, pegawai Persero ini selalu didorong agar memiliki locus pengendalian internal, yaitu keyakinan bahwa keberhasilan dalam melaksanakan tugas berkat kompetensi yang dimiliki. Hal ini justru menimbulkan masalah baru karena tidak semua pegawai memiliki persepsi yang sama mengenai tanggung jawab mereka di perusahaan. Selain itu, fokus Persero ini lebih mengembangkan kreativitas pegawai. Hal ini beralasan karena Persero ini merupakan perusahaan jasa, yang menjual pemikiran dan kompetensi SDM, sehingga fokus utama adalah mengembangkan personel yang ada. Dengan perkataan lain, fokus pembinaan pegawai adalah kreativitas. Permasalahan kreativitas pegawai juga dihadapi oleh Persero ini. Tidak semua pegawai kreatif, beberapa pegawai kurang berani menyatakan dan mempertahankan pendapat, mudah berputus asa, tidak memiliki inisiatif, tidak menyukai pengalaman baru, tidak mempunyai daya cipta, tidak mempunyai minat yang luas, dan kurang percaya diri.

Berbagai permasalahan lain juga dihadapi pegawai Persero ini. Adanya persepsi pegawai tentang lemahnya manajemen kontrol, kurangnya pelatihan dan pengembangan, tidak adilnya manajemen kompensasi dan karir, rendahnya mutu hubungan horisontal dan vertikal juga mendorong terjadinya perilaku negatif dari pegawai. Dengan demikian, baik masalah pegawai dan pegawai bermasalah menimbulkan beban Persero ini dan ongkos yang mahal. Pada akhirnya dikhawatirkan berdampak pada keuntungan Persero ini menjadi menurun. Persero ini harus menanggung beban kalau produktivitas menurun akibat kreativitas pegawai yang rendah. Akibatnya, Persero ini harus mengurangi program produksinya karena banyak pegawai yang tidak kreatif. Hal inilah yang menarik

untuk dikaji lebih lanjut tentang pengaruh budaya organisasi dan locus pengendalian terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Nugraha et al., 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh locus of control, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Locus of control, budaya organisasi dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 51,4%, pengaruh variabel yang dominan adalah locus of control sebesar 28,0%, sedangkan budaya organisasi sebesar 10,2 dan stres kerja sebesar 13,2%.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Locus Pengendalian terhadap Kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta. Populasi terdiri dari pegawai tetap PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta yang berjumlah 437 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling dengan Rumus Slovin margin kesalahan 0,1 atau 10% diperoleh jumlah sampel sebanyak 81,37 yang dibulatkan menjadi 82 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Sebelum kuesioner disebarkan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga instrumen (Kreativitas, Budaya Organisasi dan Locus Pengendalian) telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda yang didahului dengan Uji Asumsi Klasik berupa Uji Normalitas Data, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Selanjutnya Pengujian Hipotesis terdiri atas

Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Simultan (Uji F), dan Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86967823
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,096
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Apabila nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Lokus Pengendalian terhadap variabel Kreativitas linear atau tidak. Dengan bantuan IBM SPSS 25.0, berikut adalah tabel hasil uji linearitas. Variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kreativitas adanya hubungan yang linear, yaitu dengan nilai signifikansi pada baris *Deviation form linearity* $0,831 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kreativitas memiliki hubungan yang

linear. variabel Lokus Pengendalian terhadap variabel Kreativitas menunjukkan adanya hubungan yang linear, yaitu dengan nilai signifikansi pada baris *Deviation form linearity* $0,660 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lokus Pengendalian terhadap Kreativitas memiliki hubungan yang linear

3. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel

independen sama dengan nol. Dengan bantuan IBM SPSS 25.0,. Hasilnya bahwa nilai Tolerance dari variabel Budaya Organisasi dan Lokus Pengendalian sebesar $0,974 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,027 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak berkorelasi antarvariabel independen satu dengan independen lainnya.

4. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbedaa disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melakukan uji Glejser. Melalui bantuan IBM SPSS 25, hasilnya bahwa signifikasi

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,674	9,237		-0,073	0,942
1 Budaya Organisasi	0,038	0,075	0,071	0,504	0,616
Lokus Pengendalian	0,012	0,092	0,019	0,135	0,893

a. Dependent Variable: Kreativitas

Dari variabel Budaya Organisasi adalah $0,616 > 0,05$ dan variabel Lokus Pengendalian adalah $0,893 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi terhadap data penulisan, sehingga memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.

5. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1

(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji autokorelasi.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi (Run Test)

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,11336
Cases < Test Value	40
Cases >= Test Value	42
Total Cases	82
Number of Runs	49
Z	,139
Asymp. Sig. (2-tailed)	,890
a. Median	

B. Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta

Hasil analisis untuk uji parsial (uji t) pada variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai thitung sebesar 2,736 > ttabel (1,990) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas. Hal ini mendukung pendapat Ślusarczyk dan Herbuś, sebagaimana dikutip (Ali Taha et al., 2016) Lingkungan dan budaya organisasi (sosial) secara signifikan mempengaruhi kreativitas, lebih tepatnya perilaku kreatif individu dan tim. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi secara langsung tergantung pada persiapan profesional dan kompetensi tim staf. Demikian pula hasil penelitian (Riansyah, Rifky dan Sya'roni, 2018) menunjukkan bahwa secara parsial faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan perusahaan paling dominan berpengaruh terhadap kreatifitas. Dengan demikian, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kreativitas adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi

lainnya. Dengan perkataan lain, budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kreativitas anggota organisasi.

2. Pengaruh lokus pengendalian internal terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta

Hasil analisis untuk uji parsial (uji t) pada variabel Lokus Pengendalian diperoleh nilai thitung sebesar 4,819 > ttabel (1,990) dengan nilai probabilitas sebesar 0,008 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Lokus Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas. Hal ini mendukung pendapat (Mihaela et al., 2013) bahwa karakteristik kepribadian lain yang mempengaruhi pembentukan dan pengembangan kompetensi profesional, secara implisit dari yang didaktik adalah lokus pengendalian. Pada tingkat sikap dianggap bahwa lokus pengendalian berkorelasi positif dengan sikap kreatif - orang kreatif memiliki lokus pengendalian internal.

Demikian pula menurut (Kinicki & Kreitner, 2012) bahwa individu yang memiliki kecenderungan lokus

pengendalian internal adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi yang memberikan dampak pada hidup mereka. Individu yang memiliki lokus pengendalian internal didefinisikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan didefinisikan juga lebih menyukai keahlian-keahlian bukan hanya sesuatu yang menguntungkan. Hasil yang dicapai lokus pengendalian internal dianggap berasal dari aktivitas dirinya. Hal inilah yang memungkinkan seseorang memiliki kreativitas.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lokus pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta.

3. Pengaruh organisasi dan lokus pengendalian internal secara bersama-sama terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta

Hasil analisis untuk uji simultan (uji F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $14,868 > 3,112$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien Determinan atau kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $R^2 = 0,364$. Yang berarti bahwa 36,4% variasi Kreativitas (Y) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi (X_1) dan Lokus Pengendalian (X_2). Sedangkan sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan bahan dalam penelitian ini. Untuk pengujian hipotesis ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien regresi signifikan atau dapat dikatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Lokus Pengendalian terhadap Kreativitas. Hal ini mendukung pendapat (Munandar et al., 2004) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas adalah: (1) faktor internal (individu), yaitu faktor yang berasal dari dalam diri

seseorang; dan (2) faktor eksternal (lingkungan), yaitu lingkungan kebudayaan yang mengandung keamanan dan kebebasan psikologis.

Faktor internal termasuk lokus pengendalian internal. Seseorang yang memiliki lokus pengendalian internal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Individu dengan lokus pengendalian internal melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagai hasil dari tindakan mereka sendiri, dan atribut khusus internal mereka menentukan apa yang akan terjadi dalam setiap situasi. Orang-orang semacam ini memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan mereka mencari situasi dimana mereka dapat menggunakan pengetahuan dan ketekunan mereka untuk membuat acara di masa depan mengalami kemajuan, orang-orang seperti itu akan melewati jalur kesuksesan lebih cepat dan menghargai imbalan internal lebih banyak, seperti perasaan sukses. Faktor eksternal termasuk budaya organisasi. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para pegawai. Demikian pula, hasil penelitian (Ngoc et al., 2017) bahwa faktor kompleksitas pekerjaan, hubungan lokus pengendalian internal dengan kreativitas, hubungan lingkungan kerja dalam bentuk budaya organisasi dengan kreativitas. Variabel lokus pengendalian internal memiliki dampak paling kuat terhadap kreativitas pegawai diikuti budaya organisasi. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan lokus pengendalian secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta.

Kesimpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta. Locus pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta. Budaya organisasi dan locus pengendalian secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta.

Dengan dapat ditarik simpulan bahwa kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan locus pengendalian baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kreativitas pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) di Jakarta dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi dan locus pengendalian.

BIBLIOGRAFI

- Abeng, T. (2015). *BUMR Badan Usaha Milik Rakyat*. Elex Media Komputindo. [Google Scholar](#)
- Ali Taha, V., Sirkova, M., & Ferencova, M. (2016). The impact of organizational culture on creativity and innovation. *Polish Journal of Management Studies*, 14. [Google Scholar](#)
- Asgari, M. H., & Vakili, M. (2012). The Relationship between locus of control, creativity and performance of the educational department employees in the west of Mazandaran. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3(17), 255–256. [Google Scholar](#)
- Djarmesta, B. S., Mayasari, I., & Budiarto,

A. C. (n.d.). *Kepemimpinan Dalam Mendukung Inovasi Untuk Keberlanjutan Organisasi Pada Era Disruptif: Studi Kasus PT Pupuk Kalimantan Timur*. [Google Scholar](#)

- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (Vol. 1221). McGraw-Hill Irwin New York, NY. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai. [Google Scholar](#)
- Mihaela, P. L., Magdalena, S. M., & Loredana, T. S. (2013). A study on the relation between locus of control and creative attitudes in the structure of didactic competence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1381–1385. [Google Scholar](#)
- Munandar, J. M., Udin, F., & Amelia, M. (2004). Analisis faktor yang mempengaruhi preferensi konsumen produk air minum dalam kemasan di Bogor. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 13(3). [Google Scholar](#)
- Ngoc, L. T. N., Park, D., Lee, Y., & Lee, Y.-C. (2017). Systematic review and meta-analysis of human skin diseases due to particulate matter. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(12), 1458. [Google Scholar](#)
- Nugraha, R., Priadana, H. M. S., & Indah, D. Y. (2018). *Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat*. Perpustakaan FEB-UNPAS Bandung. [Google Scholar](#)
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. [Google Scholar](#)
- Riansyah, Rifky dan Sya'roni, D. A. W. (2018). No Title. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi*

Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten. Google Scholar

Purba, B., Dewi, I. K., Silalahi, M., Fajrillah, F., Sudarso, A., & Sudarmanto, E. (2021). *Manajemen Inovasi*. Yayasan Kita Menulis. [Google Scholar](#)

Saleha, S., & Satrianegara, M. F. (2009). *Buku ajar organisasi dan manajemen pelayanan kesehatan serta kebidanan.* [Google Scholar](#)

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media. [Google Scholar](#)

Sisca, S., Simarmata, H. M. P., Grace, E.,

Copyright holder :

Muh. Taufik Hadi Saputra, Abdul Rohman, Titik Untari (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

