

Kalamsiasi : Vol. 1 No. 1 ISSN 1412-7695 (2008)

**PENGARUH NILAI KEBERSAMAAN BUDAYA LOKAL, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIVITAS KERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN SIDOARJO**

Isnaini Rodiyah

(Dosen Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSIDA)

Jln. Mojopahit No. 666 B Sidoarjo, Telp. 031-8945444, fax. 031-8949333

ABSTRACT

The aim of the research is to identify and prove the influence of local culture togetherness value, motivation and work environment on employee work creativity of local Government Personel Office of Sidoarjo Regency. This study was explanative research, explaining casual relationship between variables by testing the hypothesis. Population in this study was all staffs in Local Government Office of Sidoarjo Regency as many as 51 individuals were taken as informan. Instrument used in this study was questionnaire. Measurement on the variables was elaborated in question item with score ranging from 0 to 4. Variables observed were exogen variable (W) Local culture togetherness value, endogen variable i.e., (X) Motivation, (Y) Work Enviroment, (Z) Work Cretivity. Analysis applied using path analysis with simultan model, is to test the casuality through empirical data test. Result proved that variable of local culture togetherness value has a significance influence on work environment by 0,000 ($p < 0,05$). local culture togetherness value has significance influence on motivation by 0,000 ($p < 0,05$). However, motivation have no influence on work creativity by 0,325 ($p > 0,05$). Another result show that work environment has a significance influence on work creativity by 0,002 ($p < 0,05$).

Keywords : *Local Culture Togetherness Value; Motivation; Work Enviroment; Work Creativity.*

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2001 pemerintah Republik Indonesia mulai mengimplementasikan kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah yang selanjutnya diganti dengan Undang-Undang Nomor 32

Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004. Kebijakan ini telah membawa perubahan mendasar terhadap sistem pemerintahan yang sentralistik menjadi desentralistik. Dengan demikian maka kewenangan daerah menjadi lebih luas dan nyata dalam mengatur rumah tangganya sendiri. Dalam pelaksanaan otonomi daerah sendiri. Dalam pelaksanaan otonomi daerah, dengan tatanan pemerintahan desentralistik, sasaran utamanya adalah menciptakan daya saing yang tinggi pada masing-masing daerah. Masalah yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mengoptimalkan pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat. Jika selama ini masalah-masalah tersebut kurang diperhatikan, maka pada era desentralisasi optimasi pelayanan yang diberikan tersebut merupakan momentum bagi pemerintah.

Beranjak dari perubahan tatanan pemerintahan tersebut di atas, aparat pemerintah selaku pegawai negeri sipil (PNS) dituntut untuk selalu lebih giat dan bekerja keras serta mampu menciptakan ide, strategi dan prosedur baru yang dapat menyederhanakan segala kompleksitas permasalahan yang ada. Tuntutan tersebut terangkum dalam suatu konsep yang disebut kreatifitas kerja PNS.

Kehadiran kreatifitas individu sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi karena kreatifitas yang dimiliki individu berdampak positif bagi kelangsungan hidup organisasi. Monster dan frijing (dalam Bake, 2004) menyatakan bahwa kreatifitas menunjukkan peranan yang semakin meningkat dalam organisasi sebagai dasar bagi arus inovasi secara terus-menerus. Namun amat disayangkan oleh Guilfrond (dalam Munandar, 2002:6) bahwa penelitian dibidang kreatifitas sangat kurang mendapatkan perhatian. Karenanya penelitian ini dilakukan sebagai bentuk sumbangsih dalam khasanah pengembangan sumber daya manusia dalam menumbuhkan tingkat kreatifitas, khususnya dikalangan PNS.

Pemikiran tersebut dapat pula dilihat sebagai suatu fenomena dikalangan PNS sebagai aparat pemerintah. Sebagai pusat kegiatan prangkat daerah di daerah yaitu Kabupaten Sidoarjo di Jawa Timur, pemerintah Kabupaten Sidoarjo dituntut adanya daya kreatifitas tinggi bagi setiap PNS yang bertugas diberbagai lembaga pemerintahan kabupaten. Salah satu lembaga vital yang ada di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

BKD merupakan sebuah badan yang khusus mengurus permasalahan-permasalahan yang menyangkut tentang PNS di daerah yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai.

Sebelum menjadi sebuah badan, BKD merupakan suatu lembaga pada tingkat bagian (Bagian Kepegawaian) pada sekretariat daerah Kabupaten Sidoarjo. Permasalahan yang dikeluhkan oleh PNS terhadap urusan kepegawaian di bagian

kepegawaian diantaranya adalah mengenai lamanya penyelesaian urusan kepegawaian, prosedur yang berbelit-belit dan hirarkhi birokrasi yang terlalu panjang. Permasalahan ini disebabkan oleh situasi dimana bagian kepegawaian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus mengacu kepada peraturan yang berlaku, sedangkan teknis pelaksanaannya berdasarkan petunjuk pelaksanaan kegiatan yang telah diterapkan. Kedudukan bagian Kepegawaian yang berada dalam sekretariat daerah mengakibatkan hampir semua keputusan dan kebijakan harus mendapat persetujuan bupati dan sekretaris daerah Kabupaten Sidoarjo. Fenomena prosedur urusan berbelit tersebut tampaknya tidak berubah hingga bagian kepegawaian berubah status menjadi BKD (hasil wawancara pendahuluan dengan pejabat di BKD, januari 2005).

Fenomena legal-prosedural yang didukung pula dengan kondisi pribadi pegawainya yang cenderung bermalas-malasan dalam bekerja, pulang lebih awal dari jam kerja, suka meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, serta bersantai pada jam-jam kerja, mau bekerja keras jika ada uang tambahan. (hasil wawancara dengan pejabat di BKD Sidoarjo) menjadi kesempurnaan di bagian kepegawaian yang jauh dari kehidupan kreativitas kerja. Hal ini juga terjadi hampir disetiap institusi pemerintahan. Fenomena-fenomena tersebut akhirnya berdampak pada representasi citra “negatif” PNS yang lamban dalam menjalankan tugas, bekerja berdasarkan perintah, kurang berinisiatif dan mempunyai pola kerja yang monoton, serta tidak kreatif (lihat kompas, 26 maret 2005).

Perubahan alih status dari sebuah bagian menjadi sebuah badan membuat BKD tidak hanya sebagai lembaga yang mandiri dalam penyelesaian tugas tetapi juga memiliki otoritas/kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang menyangkut seluruh PNS di Kabupaten Sidoarjo. BKD dituntut untuk mampu adaptif, kompetitif serta efektif dalam menjalankan tugas. Hal itu dapat terwujud dengan dukungan kualitas sumber daya manusia yang handal, mempunyai mental yang tinggi serta kreatif dalam bekerja (Frazmand, 2004).

Melihat adanya kesenjangan antara tuntutan dan realitas kesiapan jajaran kepegawaian yang ada, pimpinan BKD pun mengupayakan untuk, mengatasi kesenjangan yang ada. Langkah yang dilakukan adalah dengan mengadakan restrukturisasi, mengubah sistem kerja, mengadakan pendidikan dan pelatihan, mengirim pegawai untuk tugas belajar, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membuat program PNS award yang bertujuan memotivasi pegawai agar dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki pegawai, serta menciptakan hubungan kekeluargaan diluar hubungan kerja dengan suasana informal yang berlandaskan pada nilai kebersamaan (hasil wawancara pendahuluan dengan pejabat BKD, januari 2005).

Dalam penelitian ini kajian dibatasi pada variabel kreativitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan nilai budaya lokal. Dipilihnya

lingkungan kerja, motivasi serta nilai kebersamaan budaya lokal sebagai variabel pengaruh karena ditemukan indikasi dilapangan bahwa ada masalah pada variabel-variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya interaksi antara pimpinan dan bawahan, adanya hubungan yang tidak harmonis antara pegawai baik dalam suasana formal (dalam menjalankan tugas) atau suasana informal (diluar jam kerja), disamping itu pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan jika ada uang tambahan.

Penelitian ini mencoba melihat apakah variabel nilai kebersamaan budaya lokal, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kreatifitas kerja pegawai. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis secara jalur variabel nilai kebersamaan terhadap lingkungan kerja dan motivasi, serta lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreatifitas kerja adapun manfaat praktis penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi pemerintah kabupaten sidoarjo khususnya badan kepegawaian daerah dalam upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia melalui pengujian kreatifitas pegawai.

Kreativitas Kerja

Harvey C. Lehman member pengertian kreatifitas sebagai kemampuan menampilkan gagasan atau ide dal hal-hal baru serta merancang kembali gagasan serta hal-hal lama berikut menempatkannya ke dalam perspektif baru (<http://www.hri.reference/general-3htm>).

Kreatifitas dipahami sebagai produk, gagasan, dan prosedur memenuhi dua syarat: pertama, kebaruan dan keaslian. Kedua, secara potensial relevan untuk atau berguna bagi organisasi. Pendapat tersebut diperkuat dengan pernyataan Amabile (dalam Dharma, 2004). Kreativitas memuat arti utilitas potensial suatu produk, proses, dan gagasan yang dibuat, serta perilaku kreatif yang diperankan. Dari pendapat yang telah disebutkan tersebut dapat ditarik sebuah batasan tentang kreatifitas yang memuat tiga hal, yaitu: (1) kemampuan menciptakan ide atau gagasan, (2) merealisasikan dalam bentuk hasil, dan (3) mempunyai hasil guna.

Dengan mengacu pada beberapa teori tentang kreatifitas dan disesuaikan dengan kondisi lapangan penelitian, daptlah kiranya dipaparkan bahwa orang yang kreatif mempunyai ciri-ciri :

1. Memiliki rasa konsisten terhadap pekerjaan
2. Memiliki ketertarikan terhadap kompleksitas masalah
3. Mampu memandang situasi dengan banyak cara
4. Memiliki disiplin diri dalam kaitanya dengan pekerjaan
5. Mandiri dalam bekerja

Lingkungan Kerja

Faktor-faktor diluar individu atau juga disebut faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kreativitas kerja adalah faktor lingkungan kerja lingkungan kerja dapat disebut sebagai iklim kerja (Saragih, 2004), karena itu dalam kajian tentang lingkungan kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai variabel yang sama dengan iklim kerja.

Iklim kerja dapat diartikan pola perilaku, sikap dan perasaan berulang yang mencirikan kehidupan kerja dalam organisasi. Hal ini menunjukkan arti bahwa konsep iklim dipahami sebagai persepsi individu terhadap kecenderungan perasaan, sikap dan perilaku orang di tempat kerja. Dalam hal ini Gibson (2001:102) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan individual secara langsung atau tidak langsung yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Krik L. Rogga (dalam Bakke, 2004) menjelaskan adanya empat dimensi lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya kreativitas kerja, yakni :

1. Dukungan pimpinan
2. Dukungan antar pegawai
3. Dukungan antar unit, bagian, atau divisi

Dukungan pimpinan yang segera dapat terbentuk melalui sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pimpinan dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai untuk berkreasi, atau malah sebaliknya. Pemahaman ini bukan hanya didasarkan pada kejelasan tujuan yang akan dicapai, melainkan yang terpenting adalah bagaimana gaya komunikasi yang dibangun antara pimpinan dengan pegawai (tingkat keterbukaan satu sama lain dan dukungan pimpinan terhadap ide-ide yang dilahirkan oleh pegawai).

Dukungan antar pegawai dapat diamati lewat adanya rasa saling mengerti dan memahami karakteristik antara pegawai yang satu dengan lainnya yang dicapai melalui komunikasi dan intensif antara pegawai, sehingga diantara mereka merasa menjadi bagian dari yang lainnya. Situasi seperti ini akan menciptakan kelompok kerja yang kohesif serta dapat menjadi sumber motivasi intrinsik bagi tumbuhnya kreatifitas pegawai.

Kerjasama antara unit atau bagian juga akan menciptakan kohesivitas kelompok kerja yang pada gilirannya akan terbentuk tim kerja yang solid, satu unit terhadap unit kerja lainnya akan memberikan sinergi positif.

Motivasi

Secara umum motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah

pada tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2002:55).

Teori motivasi diklasifikasi menjadi dua macam yaitu teori motivasi *content*, yang berhenti hanya pada sekedar pemuas kebutuhan dan setelah terpenuhi kebutuhan lain yang lain juga harus terpenuhi. Yang kedua adalah teori motivasi proses yang sebelumnya dikembangkan oleh Victor Vroom yang lebih dikenal dengan teori harapan (*expectancy*) (Luthans, 19986:211).

Dalam perkembangan lebih lanjut teori harapan Victor Vroom ini dikembangkan oleh Perter & Lewler berdasarkan pada asumsi:

1. Orang mempunyai pilihan-pilihan antara berbagai hasil-keluaran yang secara potensial dapat mereka gunakan. Dengan perkataan lain, setiap hasil keluaran alternatif mempunyai harkat ($valence = V$), yang mengacu pada ketertarikan seseorang. Hasil keluaran alternatif, juga disebut tujuan-tujuan pribadi (*personal goals*), dapat disadari atau tidak disadari oleh bersangkutan. Jika disadari, makanya serupa dengan penetapan tujuan-tujuan. Jika tidak disadari, motivasi kerjanya lebih bercorak reaktif.
2. Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan-kemungkinan bahwa upaya ($effort = E$) maka akan mengarah ke perilaku kinerja ($performance = P$) yang dituju. Ini diungkapkan dalam rumusan harapan $E - P$.
3. Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan bahwa hasil-hasil keluaran ($outcomes = O$) tertentu akan diperoleh setelah kinerja (P) mereka. Ini digunakan dalam rumusan harapan $P - O$.
4. Dalam setiap situasi, tindakan-tindakan dan upaya yang diberikan dengan tindakan-tindakan tadi yang dipilih seseorang untuk dilaksanakan ditentukan oleh harapan-harapan ($E - P$, dan $P - O$) dan pilihan-pilihan yang dipunyai orang pada saat itu.

Inti dari teori harapan terletak pada kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tertentu dan pada daya tarik hasil itu bagi yang bersangkutan.

Dalam dunia organisasi, kekuatan harapan yang dimiliki pegawai tergantung dari apa yang dipersepsikan pegawai terhadap organisasinya; jika nilai yang dibentuk organisasi mendukung terciptanya serta memberi peluang bagi pegawai untuk mengembangkan diri, maka harapan yang dimiliki akan semakin kuat. Kondisi seperti ini akan menciptakan sebuah usaha yang luar biasa dari pegawai untuk berusaha mengeluarkan segala potensi yang ada serta berkreasi dalam bekerja untuk sebuah hasil yang optimal.

Nilai Kebersamaan Budaya Lokal

Menurut Geert Hofstede (dalam Likert, 1986:29) mengatakan nilai merupakan suatu kecenderungan luas untuk lebih menyukai atau memilih keadaan-keadaan tertentu dibanding dengan yang lain. Nilai merupakan suatu perasaan yang mendalam yang dimiliki oleh anggota masyarakat yang akan sering menentukan perbuatan atau tindak-tanduk perilaku masyarakat.

Dalam sebuah budaya, nilai dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai, makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan makin kuat budaya tersebut, sehingga budaya yang kuat menimbulkan tingginya tingkat kebersamaan atau *shareness* (Thajono, 2003: 45)

Menurut Sudikan (2001 : 70) budaya lokal adalah suasana umum lokal yang merupakan perwujudan dari kegiatan-kegiatan kehidupan para warga, sesuatu bagian dari masyarakat majemuk yang masyarakatnya terdiri dari satu suku bangsa. Sehingga dengan demikian kegiatan-kegiatan kehidupan tersebut berlandaskan atas perantara-perantara sosial yang bersumber atas kebudayaan-kebudayaan suku bangsa yang berlaku setempat yang dalam beberapa hal dipengaruhi oleh kebudayaan nasional.

Suasana umum lokal merupakan wadah bagi terjadinya interaksi diantara warga dari berbagai suku bangsa yang menjadi komponen dari masyarakat tersebut. Suasana umum lokal dapat didominasi oleh salah satu kebudayaan suku bangsa yang ada pada entitas setempat, tetapi juga dapat merupakan paduan dari berbagai unsur kebudayaan suku bangsa yang ada, tergantung pada corak hubungan kekuatan yang berlaku diantara suku-suku bangsa dalam masyarakat tersebut. Suasana umum lokal yang dipenuhi dengan berbagai karakteristik individu yang ada akan menumbuhkan warna baru dalam berperilaku, dan perilaku tersebut secara terus-menerus ada hingga menjadi sebuah kebiasaan, yang mana kebiasaan ini diinteraksikan serta diyakini secara bersama-sama yang selanjutnya disebut budaya lokal.

Karakteristik individu-individu yang diwujudkan dalam bentuk perilaku dapat diklasifikasikan dalam tipe-tipe kelompok-kelompok sosial. Tonnies (dalam Soekanto, 2002: 142) mengklasifikasikan kelompok sosial menjadi dua tipe, yaitu paguyuban (*gemeinschaft*) dan patembaya (*gesellschaft*)

Paguyuban adalah bentuk kehidupan bersama dimana anggota-anggotanya diikat oleh hubungan batin yang murni dan bersifat alamiah serta bersifat kekal. Dasar hubungan tersebut adalah rasa cinta dan rasa kesatuan batin yang dikodratkan. Kehidupan tersebut dinamakan juga bersifat nyata dan organis. Tipe paguyuban ini mempunyai ciri-ciri pokok, yaitu: *intimate* (hubungan menyeluruh yang mesra), *private*

(hubungan yang bersifat pribadi, yaitu khusus untuk beberapa orang saja), *exlusive* (hubungan tersebut hanyalah untuk kita saja dan tidak untuk orang lain diluar kita). Paguyuban ini bisa dilihat pada kehidupan masyarakat dipedesaan.

Patembaya (*gessellschaft*) merupakan ikatan lahir yang bersifat pokok untuk jangka waktu yang pendek, bersifat sebagai suatu bentuk dalam fikiran belaka (*imaginary*) serta strukturnya bersifat mekanis. Bentuk *gessellschaft* terutama terdapat di dalam hubungan perjanjian yang berdasarkan ikatan perdagangan, organisasi, serta ikatan-ikatan yang berbentuk formal lainnya. Kehidupan dalam petembayan adalah *public life*, artinya hubungan yang terjadi bersifat untuk semua orang, batas-batas antara “kami” dengan “bukan kami” sangat kabur.

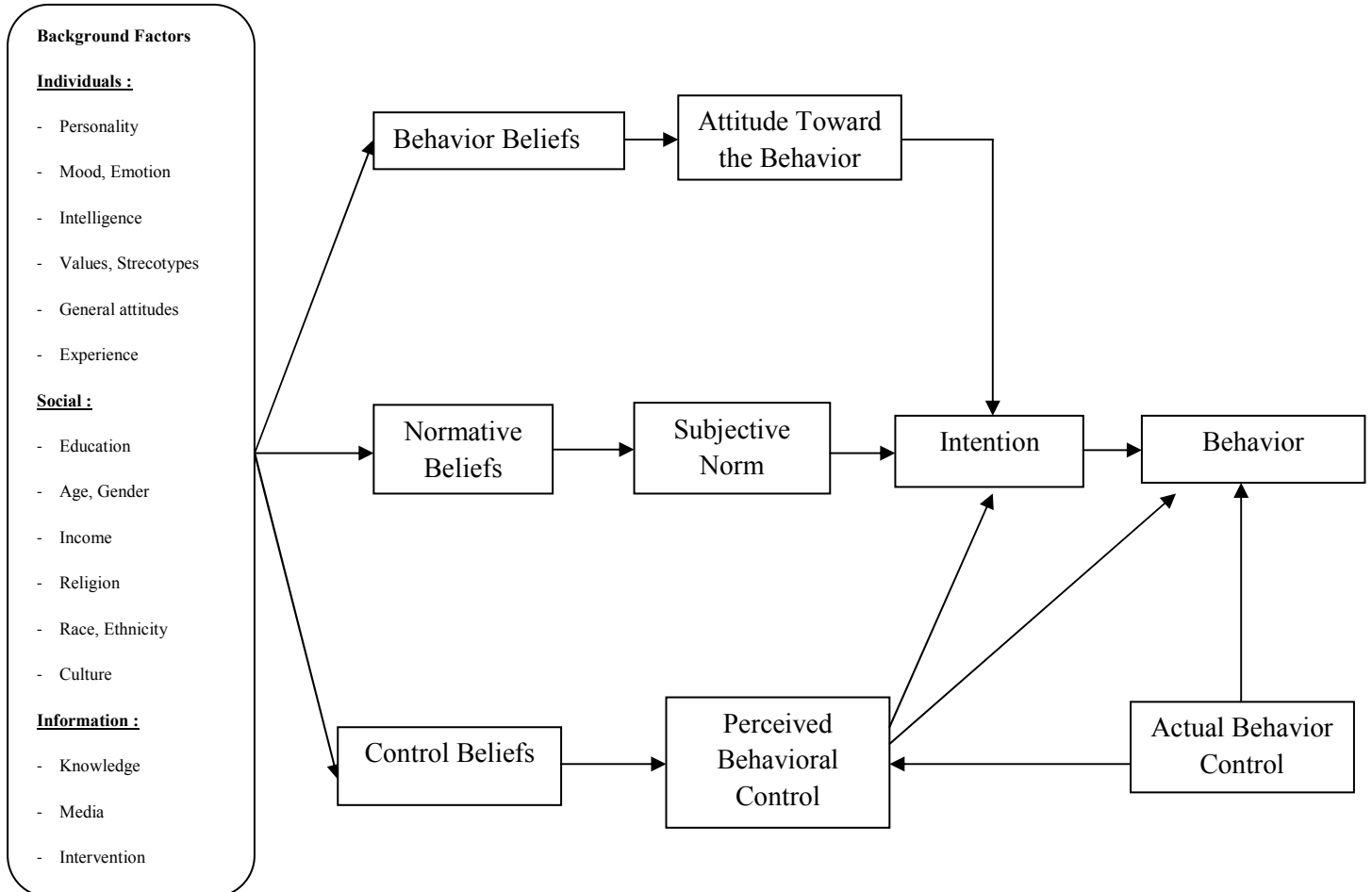
Nilai kebersamaan yang terdapat pada budaya setempat (*local*) diangkat dari perpaduan dari berbagai budaya yang ada. Jika ditinjau lagi dari uraian tentang budaya lokal yang telah dibahas sebelumnya, maka nilai kebersamaan yang ada di lingkungan BKD Sidoarjo adalah bentuk campuran antar paguyuban dan petembayan, karena hubungan yang terjalin di situ pada awalnya ikatan kerja, namun perkembangan lebih lanjut karena adanya interaksi terus-menerus dalam bekerja sehingga timbul kesamaan pandang dan ikatan batin antar teman. Karena itu hubungan yang terjadi selanjutnya juga dalam bentuk paguyuban.

Nilai kebersamaan memuat nilai kerukunan dan harmoni, dimana anggota diajarkan agar mempunyai kesediaan untuk saling memperingan beban dan kesadaran berbagi. Adanya jalinan hubungan persahabatan dan persaudaraan termasuk hubungan komunikasi dilakukan dalam suasana asih, asah dan asuh, yang seperti halnya dalam kehidupan kekeluargaan tetap menjaga persatuan dan kesatuan dalam demokrasi partisipatif, dimana setiap anggota keluarga berkarya dengan “tepo sliro” dan “rasa ruangsa” dalam menunaikan hak-hak dan tugas kewajibannya. Dengan demikian daya dan pekerti serta kegiatan-kegiatan manusia dalam masyarakat terwujud dalam kegotong-royongan untuk “memayu humaning bhawana”. (Setyo-Darmodjo.2000: 26)

Kalau dewasa ini dirasakan adanya pergeseran nilai budaya, namun semangat kebersamaan masih amat terasa dalam interaksi antar individu di lokasi setempat. Nilai kebersamaan ini dapat diperhatikan kehadirannya tidak hanya pada tingkatan dalam keluarga tetapi juga kehidupan masyarakat dari organisasi tingkat pemerintahan. Secara teoritis nilai budaya dipersepsikan untuk selanjutnya diinternalisasikan sebagai nilai budaya juga dipakai sebagai pijakan dalam menentukan sikap, niat dan perilaku. Proses seperti ini dapat dilihat dalam teori fishbein & Ajzen (1991) sebagaimana gambar 1.

Gambar 1 menjelaskan bahwa : factor latar belakang yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap keyakinan dalam berperilaku, keyakinan pengontrol yang dimiliki individu. Ketiga keyakinan tersebut mempunyai derajat yang berbeda dalam

setiap individu. Keyakinan dalam berperilaku akan menghasilkan penilaian individu terhadap perilaku tertentu



GAMBAR 1

Keyakinan, Sikap, Niat, dan Perilaku Sumber : Fishbein & Azjen, 1991

(sikap terhadap perilaku, bisa positif, netral, atau negatif). Keyakinan terhadap norma subyektif yaitu aturan dalam diri individu tentang apa yang pantas dilakukan atau tidak dilakukan. Keyakinan terhadap control akan menghasilkan control terhadap perilaku individu yang disadarkan pada persepsi orang lain, dimana individu mengalami sebuah proses dalam memutuskan perilakunya dengan mempertimbangkan persepsi orang lain sebagai kontrol. Ketiga proses yang terjadi dalam diri individu (sikap terhadap perilaku, norma, subyektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan) tersebut akan menghasilkan niatan kuat untuk berperilaku yang tentunya didukung dengan kontrol perilaku yang nyata dari individu.

Teori Fishbein & Ajzen diatas memberikan pemahaman bahwa perilaku terbentuk tergantung dari niatan yang ada pada diri seseorang; dari niat positif akan terbentuk perilaku positif dan dari niat negatif akan terbentuk perilaku negatif.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (hypotheses testing). Jenis penelitian ini juga ditunjukkan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. (Sugiono, 2004: 109).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kreativitas kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan nilai budaya lokal. Kreativitas kerja sebagai variabel endogen (Z), sedangkan motivasi sebagai variabel endogen (X) dan lingkungan kerja sebagai variabel endogen (Y). kedua variabel ini mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja. Klasifikasi variabel berdasarkan pada jenis analisis data yang dipergunakan. Penelitian ini menggunakan analisis jalur, variabel eksogen dan endogen.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil badan kepegawaian daerah pemerintah kabupaten Sidoarjo yang seluruhnya berjumlah 51 orang. Pertimbangan menggunakan sampel total populasi, diharapkan untuk mendapatkan data yang representatif atau mewakili gambaran seluruh populasi. Maka studi ini adalah studi populasi.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah tersedia berbentuk pilihan (close ended item). Sedangkan data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara langsung dengan responden (indepth interview). Skala yang digunakan adalah skala likert dengan skor antara 0 sampai dengan 4.

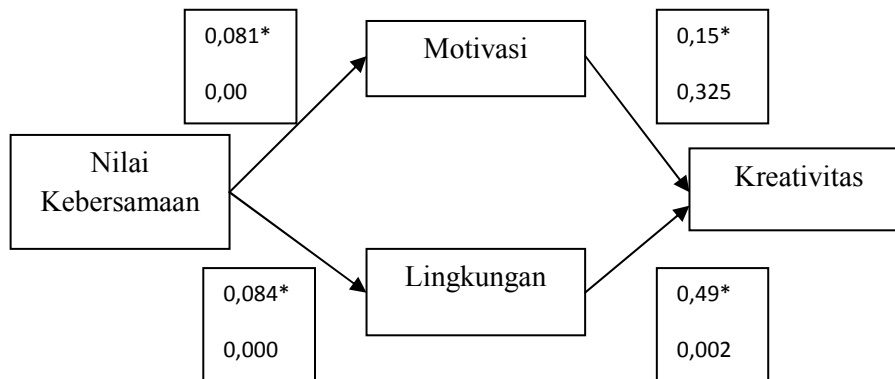
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel yang didahului dengan variabel antecedent yang dapat dianalisis dengan menggunakan program AMOS 4.01. selanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis, dalam penelitian ini diterapkan signifikansi pada taraf 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi pendidikan sarjana lebih banyak dari pendidikan SMA. Terdapat 13, 70 % (7 orang) lulus S2, 51, 00 % (26 orang) lulus S1, 5,90 % (3 orang) lulus D2. Sedangkan 29,40% (15 orang) lulus SMA.

Bila dilihat berdasarkan jabatannya maka yang menjabat eselon III berjumlah 4 orang (7,84%), eselon IV berjumlah 10 orang (119,61%) dan staf (non eselon) berjumlah 37 orang (72,55%).

Masa kerja pegawai di BKD Sidoarjo dari 0-5 tahun terdapat 19,51% (10 orang), 6-10 tahun terdapat 27,45% (14 orang), 11-15 tahun terdapat 31,37%(16), 16-20 tahun terdapat 9,80% (5 orang), ≥ 21 tahun terdapat 11,77% (6 orang).



GAMBAR 2

Hubungan Antar Variabel dengan Kreativitas

Hasil Pengujian Hipotesis

Gambar 2 memuat jalinan hubungan antar variabel, hipotesis-hipotesis dan hasil pengujianya.

Hipotesis 1 : variabel nilai kebersamaan budaya lokal berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Hubungan antara nilai kebersamaan budaya lokal dengan lingkungan kerja mempunyai *critical ratio* 10,894 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian terdapat pengaruh nilai kebersamaan budaya lokal terhadap lingkungan kerja dengan koefisien *standardized* sebesar 0,84. Dengan demikian apabila nilai kebersamaan berubah akan menyebabkan perubahan kerja dengan arah perubahan yang searah. Jika nilai kebersamaan meningkat maka lingkungan kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika nilai kebersamaan menurun maka lingkungan kerja juga menurun.

Hipotesis 2: variabel nilai kebersamaan budaya lokal berpengaruh terhadap motivasi.

Hubungan antara nilai kebersamaan budaya lokal dengan motivasi mempunyai *critical ratio* 9,583 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000. Dengan

demikian terdapat pengaruh nilai kebersamaan terhadap motivasi dengan koefisien *standardized* sebesar 0,808. Dengan demikian apabila nilai kebersamaan berubah akan menyebabkan perubahan motivasi dengan arah perubahan searah. Jika nilai kebersamaan meningkat maka motivasi juga akan meningkat, sebaliknya jika nilai kebersamaan menurun maka motivasi juga menurun.

Hipotesis 3: variabel motivasi berpengaruh terhadap kreatifitas.

Hubungan antara motivasi dengan kreativitas mempunyai *critical ratio* 0,352 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,325. Dengan demikian motivasi berubah maka tidak akan mengubah kreatifitas kerja dengan arah perubahan yang tidak searah. Jika motivasi meningkat maka kreatifitas kerja dalam kondisi tetap (tidak meningkat dan tidak menurun).

Hipotesis 4: variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreatifitas.

Hubungan antara lingkungan kerja mempunyai *critical ratio* 3,136 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Dengan demikian terdapat kreatifitas kerja dengan koefisien *standardized* sebesar 0,488. Dengan demikian apabila lingkungan kerja terhadap kreatifitas kerja dengan arah perubahan yang searah. Jika lingkungan kerja meningkat maka kreatifitas juga akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kreatifitas kerja juga akan menurun.

Nilai kebersamaan

Nilai kebersamaan budaya setempat yang diciptakan pimpinan BKD diinternalisasi dan mampu dipersepsikan dengan baik oleh pegawai sehingga ada kesatuan paham diantara para pegawai sehingga ada kesatuan paham diantara para pegawai. Hubungan yang terjalin dengan baik diluar rutinitas kerja menjadi sebuah landasan kebersamaan yang menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dalam menjalankan tugas sehari-hari mendapatkan dukungan baik dari pimpinan, teman kerja maupun dari unit kerja.

Nilai kebersamaan budaya lokal yang diciptakan pimpinan BKD untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif sangat tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan adisubroto (19993: 17) bahwa nilai dapat digunakan untuk mengubah dan mempengaruhi orang lain. Selanjutnya pemahaman tersebut dapat dijelaskan melalui teori yang disampaikan Finsbein & Ajzen (1991: 211) bahwa nilai sebagai landasan individu dapat berfungsi dalam menentukan sikap, niat dan perilaku. Dari teori tersebut bisa dijelaskan bahwa keyakinan terhadap sebuah nilai akan dipersepsikan individu untuk proses dalam membentuk sikap. Jika suatu nilai yang dipersepsikan positif maka sikap yang keluar akan positif. Sikap inilah yang menentukan perilaku individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Nilai kebersamaan budaya local yang dibangun oleh pimpinan juga mampu menggerakkan motivasi kerja pegawai di BKD Kabupaten Sidoarjo. Sebagai sarana motivasi, nilai kebersamaan yang diciptakan di luar rutinitas kerja dalam bentuk percakapan ringan (informal) pada saat jam istirahat atau pada saat-saat tertentu untuk menghilangkan kejenuhan rutinitas kantor, atau kegiatan lain yaitu secara bersama-sama mengadakan rekreasi akan dapat membentuk jalinan yang akrab antar pegawai. Situasi ini akan menciptakan organisasi yang aman dan nyaman bagi pegawai. Dengan situasi seperti ini pegawai akan lebih dapat berkonsentrasi dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan Kisni & Salis (2004: 51) bahwa nilai berfungsi sebagai sarana yang kuat untuk membentuk motivasi.

Pengujian tersebut sangat relevan jika dikaitkan dengan teori Fishbein & Ajzen (1991: 2011) bahwa nilai yang diinternalisasi serta dipersepsikan individu membentuk keyakinan dalam menentukan sikap dan niat. Jika nilai sebagai stimulus diinternalisasi dan dipersepsikan positif maka keyakinan dalam membentuk sikap dan niat akan positif sehingga perilaku yang terbentuk akan positif pula. Inti dari teori Fishbein & Ajzen ini adalah bahwa tergantung pada niat yang ada pada masing-masing individu.

Motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak berpengaruh pada terwujudnya kreativitas kerja pegawai di BKD Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat dijelaskan karena motivasi pegawai yang terbentuk disebabkan hanya oleh dorongan eksternal (motivasi ekstrinsik) serta belum adanya kesadaran pegawai tentang betapa pentingnya kreativitas kerja dalam menjalankan pekerjaan. Kreativitas akan muncul tidak hanya karena dorongan eksternal saja (motivasi ekstrinsik). Kreativitas akan muncul jika pegawai sadar mempunyai keinginan yang kuat untuk bertindak secara kreatif dalam menjalankan aktifitasnya di kantor. Dengan demikian kesadaran itulah yang menjadi motivasi intrinsik bagi terwujudnya kreativitas kerja pegawai. Realitas ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Munandar (2002: 39) bahwa perwujudan kreatifitas tidak hanya memerlukan dorongan eksternal saja (motivasi ekstrinsik) dari lingkungan dorongan melainkan juga dorongan internal (motivasi intrinsik)

Asumsi yang mendasari rendahnya pengaruh motivasi terhadap kreatifitas kerja adalah peraturan-peraturan legal dan prosedural yang bersifat mengikat pegawai. Dengan adanya ikatan ketat dari peraturan tersebut, pegawai merasa enggan untuk menciptakan ide-ide kreatifnya. Pegawai berpendapat bahwa kreatifitas pada akhirnya akan berbenturan dengan aturan yang ada.

Boleh jadi penelitian ini membantahkan teori yang telah berkembang saat ini bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kreativitas kerja walau hanya di lingkungan BKD Kabupaten Sidoarjo, namun tidak selalu demikian ketika teori ini dibuktikan pada

lokasi yang berbeda karena kondisi lokasi juga akan turut menentukan pembuktian sebuah teori.

Dalam kajian diluar dunia ilmiah yang biasa disebut ngilmu, dimana orang tidak saja diajak berfikir secara logika tersebut di bawa dalam alam rasa, maka kreatifitas seseorang mungkin saja terwujud tanpa ada motivasi. Hal ini dikarenakan dunia *ngilmu* mengajarkan bagaimana seseorang lebih mengenal diri sendiri dengan segala kekurangan dan kelebihan untuk selanjutnya diproses menjadi sebuah kekuatan dalam setiap aktifitasnya.

Lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini adalah dukungan dari pimpinan, dari teman, dari unit kerja, dukungan dari orang-orang sekelilingnya dapat diamati melalui interaksi antar unit kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan Gilley & Mycunich (2000: 314) bahwa lingkungan kerja terciptakan berdasarkan respek dan hubungan timbal-balik yang saling mendukung, berkolaborasi, dan adanya kerjasama. Lingkungan kerja yang demikian ini akan membangkitkan rasa memiliki di antara pegawai sehingga pegawai mampu beradaptasi dengan realita dan tujuan bersama. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut dapat menumbuhkan kreatifitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian para pakar yang tergabung dalam *the creative problem solving group* (lihat : saragih, 2004: 42) tentang lingkungan kerja dan kreatifitas, menghasilkan suatu simpulan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kreativitas dan inovasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bedasarkan simpulan yang dapat diambil dari penelitan ini antara lain: (a) nilai kebersamaan yang dibangun pimpinan BKD Sidoarjo berlandaskan pada budaa local maupun menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjadi motivasi pegawai dalam bekerja, (b) lingkungan kerja yang kondusif juga berhasil menciptakan kerja kreatif para pegawai, (c) motivasi yang diberikan belum mampu berpengaruh terhadap cara kerja yang kreatif bagi pegawai

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran-saran yang bisa diberikan antara lain :

- a. Penelitian kreativitas pegawai dapat dikembangkan lagi dalam lingkup yang lebih luas terutama kreativitas pegawai pemerintah di eras otonomi daerah.
- b. Motivasi yang diberikan pimpinan seharusnya bukan banya motivasi ekstrinsik saja tetapi yang lebih penting adalah pemberian motivasi secara intrinsik.

- c. Dalam menetapkan kebijakan pengangkatan jabatan hendaknya dilakukan tes kreativitas terlebih dahulu, dengan menggunakan tes tulis atau wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Bake, J., 2004. Pendekatan 4P kreatif: Pengertian dan Model Pengukuran Kreativitas dan Inovasi. *Usahawan*, 04 (XXXIII): 51-56.
- Dharma, S., Kreativitas Sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan SDM. *Usahawan*; 06(XXXIII): 29-36.
- Gibson, J. L., Ivancecich, J. M., & Donnelly Jr., J.H, 2001. *Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Luecke, R., 2003. *Managing Creativity and Innovation*. Harvard Bussiness School. Harvard
- Likert, R., 1986. *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Luthans, Fred., 1986. *Organizational Behavior*. Tien Wah Press. Singapore.
- Munandar, U., 2004. *Kreativitas dan keberbakatan.*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Saragih, F. D. 2004. *Iklim Organisasi Kreatif: Memahami Iklim Organisasi Sebagai Determinasi Kreativitas*. *Usahawan*. 08(XXXIII): 37-49
- Setyodarmodjo, S., 2002. *Daya dan Pekerti Manusia Sesuai Ajaran Jawa*. Lembaga Javanologi. Surabaya
- Soekanto, S., 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sudikan, S.Y., 2001. *Metode Penelitian Kebudayaan*. Citra Wacana. Surabaya
- Tjahjono, H.K, 2003. *Budaya Organisasi dan Balance Scorecard, Dimensi dan Praktik*. Unit Penerbitan FE Unmuh. Yogyakarta.

Wisnu, 1998. Intelegensi dan Kreativitas anak. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas

Airlangga. Surabaya

Kompas, 26 Maret 2005 [http://www,hri.reference/general-3htm](http://www.hri.reference/general-3htm). Diakses Januari 2005