

**Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim,  
Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai  
Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai  
Oleh:**

**Indah Lestari  
Pandapotan Simatupang  
Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Pematangsiantar**

**ABSTRAK**

*Budaya organisasi PIKKIR dan Pengaruhnya Terhadap Kreativitas Pegawai Pada Kantor Badan POM di Kota Tanjung Balai.* bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi PIKKIR terhadap kreatifitas pegawai di Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. Rumusan penelitian, *bagaimana pengaruh budaya organisasi PIKKIR terhadap kreativitas pegawai di Kantor Badan POM di Kota Tanjung Balai”*

Hipotesis pada penelitian ini adalah budaya Organisasi PIKKIR berpengaruh nyata terhadap kreativitas pegawai di Kantor Badan POM kota Tanjung Balai. Responden pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 30 orang, yaitu ASN yang bekerja di Kantor tersebut. Tehnik Analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$ , dan dari hasil analisa data diketahui  $Y = 9,052 + 1,875 + 0,236 + 0,494 + 1,095 + 1,825 + 0,407$ . Dari uji hipotesis secara parsial bahwa budaya pikkir berpengaruh nyata terhadap kreativitas pegawai di Badan POM kota Tanjung Balai, demikian juga secara serempak budaya Pikkir berpengaruh nyata terhadap terhadap kreatifitas. Dengan demikian hipotesis diterima.

Kata kunci : Budaya Pikkir, Kreativitas

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi

Budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Kreativitas adalah hasil interaksi dari kemampuan untuk mengkombinasikan unsur-unsur yang ada baik informasi, pengalaman atau pengetahuan untuk memberikan gagasan yang baru atau karya nyata yang relatif berbeda dari yang telah ada.

Budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kreativitas dalam memotivasi perilaku inovatif pegawai, karena budaya organisasi menciptakan komitmen antara anggota dalam arti percaya kepada inovasi dan nilai - nilai organisasi dan menerima norma-norma yang terkait pada inovasi yang berlaku dalam organisasi

Pada Badan POM kota Tanjung balai ada dikenal budaya PIKKIR (Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Responsif)

Dari hasil obsevasi yang dilakukan penulis melihat bahwa budaya

profesional, Integritas Kredibel, Kerjasama Tim, dan Inovatif Responsif belum terlaksana secara maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan judul “*Budaya organisasi PIKKIR dan Pengaruhnya Terhadap Kreativitas Pegawai Pada Kantor Badan POM di Kota Tanjung Balai*”.

#### A. Rumusan Masalah

“*Bagaimana pengaruh budaya organisasi PIKKIR terhadap kreativitas pegawai di Kantor Badan POM di Kota Tanjung Balai*”.

#### B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi PIKKIR terhadap kreatifitas pegawai di Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai.

#### C. Hipotesis

Budaya Organisasi PIKKIR berpengaruh nyata terhadap kreativitas pegawai di Kantor Badan POM kota Tanjung Balai

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2013:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan (*beliefs*), asumsi - asumsi (*assumptions*), atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasinya.

. Peran budaya organisasi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah, peluang dari lingkaran internal maupun eksternal.

#### B. Kreativitas Pegawai

Menurut *Campbell* (Sutrisno, 2013:110) kreatifitas sebagai kegiatan yang mendatangkan hasil,dengan ciri inovatif, berguna, dan dapat dimengerti.

Kreativitas harus mampu untuk melakukan penyederhanaan prosedur dan efisiensi pekerjaan guna mendapatkan hasil yang optimal.. Pimpinan yang berpandangan jauh kedepan akan berusaha memaksimalkan kreativitas dengan memahami dan mengenali apa kreativitas itu., sebab kreativitas merupakan investasi sangat berharga bagi kelangsungan hidup organisasi.

#### C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas Pegawai

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kemampuan segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kemampuan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan bagian integral dari seperangkat proses atau peranti untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, pembentukan budaya organisasi merupakan suatu langkah manajemen yang strategik dan taktis untuk membangun organisasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang demikian memungkinkan individu-individu untuk saling

berinteraksi dan berintegrasi. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

#### D. Budaya PIKKIR Badan POM

.Dalam melaksanakan tugas, Badan POM memiliki budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai luhur yang diyakini dan harus dihayati dan diamalkan oleh seluruh anggota organisasi yakni:

##### a. Profesional

Menegakkan profesionalisme dengan integritas, objektivitas, ketekunan dan komitmen tinggi

##### b. Integritas

Konsisten dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai nilai luhur dan keyakinan

##### c. Kredibel

Dapat dipercaya dan diakui oleh masyarakat luas, nasional dan internasional.

##### d..Kerja sama Tim

Mengutamakan keterbukaan, saling percaya dan komunikasi yang baik.

##### e. Inovatif

Mampu melakukan pembaharuan dan inovasi-inovasi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi terkini.

##### f. Responsif / Cepat tanggap

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan ini dilaksanakan di Kantor Badan Pom Kota Tanjung Balai dan responden adalah seluruh populasi yang berjumlah 30 orang.

Sebelum kuisioner digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas

##### a. Uji Validitas

1. Apabila  $r$  hitung lebih  $> r$  *table*, maka kesimpulannya item kuisioner tersebut valid.

2. Apabila  $r$  hitung  $< r$  *table*, maka kesimpulannya item kuisioner tersebut tidak valid

##### b. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*)  $> 0,06$  maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Sebelum data digunakan maka terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2014:130) Uji Normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang akan dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan normal *probability plot*.

##### b. Uji Multikolinieritas

.Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF).Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan *Scatter Plot* dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik ( poin – poin ) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan tehnik anlisa regresi berganda.

Persamaan regresi Djarwanto Ps. dan Pangestu Subagyo (Sunyoto 2014:104) sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

Keterangan :

Y	= Kreatifitas
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub>	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Profesional
X <sub>2</sub>	= Integritas
X <sub>3</sub>	= Kredibel
X <sub>4</sub>	= Kerja sama Tim
X <sub>5</sub>	= Inovatif
X <sub>6</sub>	= Responsif

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (X) secara serempak terhadap variabel terikat(Y)

c.. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Dari hasil d pkerhitungan diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,3610) dan bernilai positif, dengan demikian

butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel Profesional ( $X_1$ )

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Variabel Profesional ( $X_1$ )**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26*

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Profesional ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,731 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Integritas ( $X_2$ )

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Variabel Integritas ( $X_2$ )**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	5

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26*

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Integritas ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,627 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

3) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kredibel ( $X_3$ )

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Variabel Kredibel ( $X_3$ )**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26*

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Kredibel ( $X_3$ ) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,770 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

4) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kerjasama Tim ( $X_4$ )

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Variabel Kerjasama Tim ( $X_4$ )**

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Kerjasama Tim ( $X_4$ ) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,677 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

5) Hasil Uji Reabilitas Variabel Inovatif ( $X_5$ )**Tabel 5.****Hasil Uji Variabel Inovatif ( $X_5$ )**

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Inovatif ( $X_5$ ) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,730 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

6) Hasil Uji Reabilitas Variabel Responsif ( $X_6$ )**Tabel 6.****Hasil Uji Variabel Responsif ( $X_6$ )**

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Responsif ( $X_6$ ) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,662 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

## 7) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kreativitas (Y)

**Tabel 7****Hasil Uji Variabel Kreativitas (Y)**

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

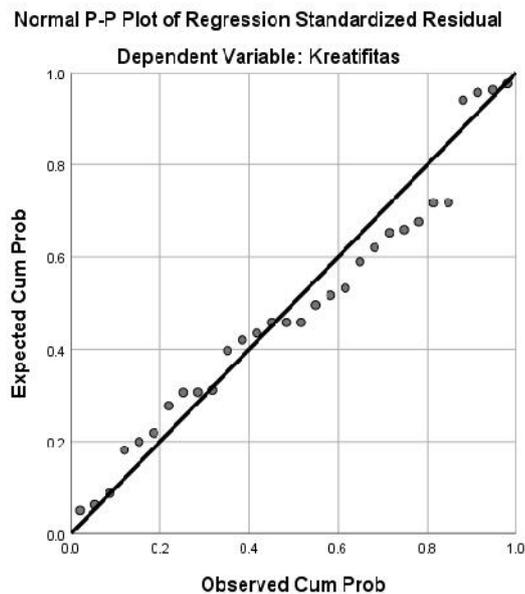
Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reabilitas diperoleh output dari Variabel Kreativitas (Y) memiliki nilai rata-rata *Cronbach's Alpha* 0,652 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik garis diagonal (Sunnyoto, 2014:130) Analisis grafik dilakukan dengan melihat normal *probability plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

**Gambar 1**  
**Grafik Normal Probability Plot**



Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

Pada grafik normal probability plot diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 8.**

**Hasil Nilai VIF dan Angka Tolerance**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1 (Constant)	9,052	5,701		2,588	,136		
Professional	1,875	,487	1,425	3,851	,000	,076	9,084
Integritas	,236	,147	,181	2,602	,003	,819	1,220
Kredibel	,494	,172	,418	2,869	,001	,492	2,031
kerja sama tim	1,095	,181	,946	6,048	,000	,428	2,334
Inovatif	1,825	,537	1,308	3,400	,002	,071	8,142
Responsif	,407	,199	,307	2,047	,004	,467	2,143

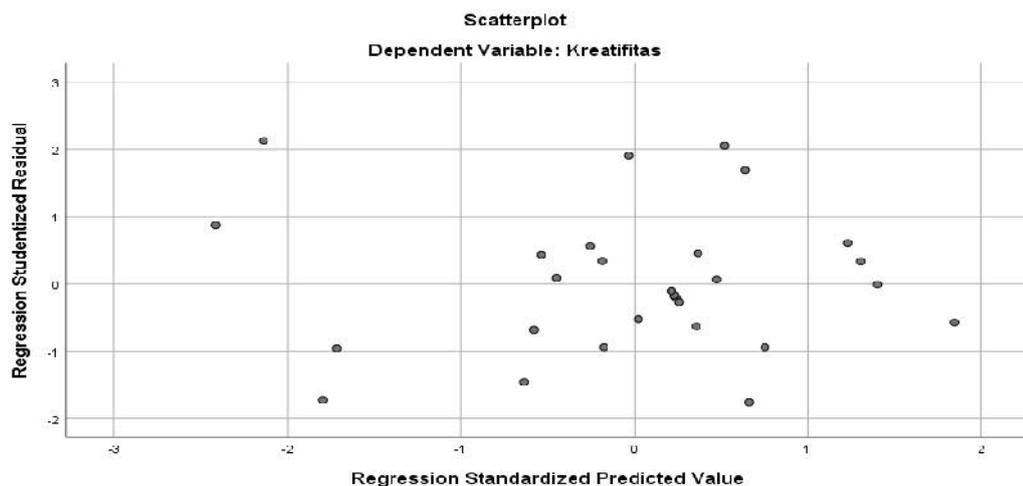
Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi, atau dengan kata lain model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat melalui scatter plot pada gambar dibawah ini

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)**



Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

Dari gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heterokedastisitas pada model regresi, oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kreativitas berdasarkan masukan variabel yang meliputi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif dan Responsif.

Regresi linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 9**  
**Model Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,052	5,701		2,588	.136
Professional	1,875	.487	1,425	3,851	.000
Integritas	.236	147	.181	2,602	.003
Kredibel	.494	.172	.418	2,869	.001
kerja sama tim	1,095	.181	.946	6,048	.000
Inovatif	1,825	.537	1,308	3,400	.002
Responsif	.407	.199	.307	2,047	.004

*Sumber Data SPSS Versi 26*

Dari hasil SPSS diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 9,052 + 1,875 + 0,236 + 0,494 + 1,095 + 1,825 + 0,407$$

- Nilai konstanta sebesar 9.052 menunjukkan bahwa variabel profesional ( $X_1$ ), integritas ( $X_2$ ), kredibel ( $X_3$ ), kerja sama tim ( $X_4$ ), inovatif ( $X_5$ ), responsif ( $X_6$ ) jika nilai nya 0 maka Y (kreativitas pegawai) memiliki tingkatan kreativitas sebesar 9,052.
- Nilai Koefisien  $X_1$  (profesional) sebesar 1.875 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan profesional sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 1,875 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien  $X_2$  (integritas) sebesar 0,236 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan integritas sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien  $X_3$  (kredibel) sebesar 0,494 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kredibel sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 0,494 dengan asumsi variabel lain

konstan.

- e. Nilai Koefisien  $X_4$  (kerja sama tim) sebesar 1,095 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kerja sama tim sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 1,095 dengan asumsi variabel lain konstan.
- f. Nilai Koefisien  $X_5$  (inovatif) sebesar 1,825 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan inovatif sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 1,825 dengan asumsi variabel lain konstan.
- g. Nilai Koefisien  $X_6$  (responsif) sebesar 0,407 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan responsif sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lain konstan.

#### Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

**Tabel 10**  
**t hitung**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,052	5,701		2,588	.136
Professional	1,875	.487	1,425	3,851	.000
Integritas	.236	147	.181	2,602	.003
Kredibel	.494	.172	.418	2,869	.001
kerja sama tim	1,095	.181	.946	6,048	.000
Inovatif	1,825	.537	1,308	3,400	.002
Responsif	.407	.199	.307	2,047	.004

Sumber : Data Diolah oleh SPSS 26

1. Dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,851 > 1,713$  dengan nilai prob.  $t_{hitung}$  dari variabel profesional (ditunjukkan pada kolom sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel bebas (Profesional) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kreativitas pegawai).
2. Dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,602 > 1,713$  dengan nilai prob.  $t_{hitung}$  dari variabel integritas (ditunjukkan pada kolom sig) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel bebas (Integritas) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kreativitas pegawai).

3. Dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,869 > 1,713$  dengan nilai prob.  $t_{hitung}$  dari variabel kredibel (ditunjukkan pada kolom sig) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel bebas (kredibel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kreativitas pegawai).
  4. Dari tabel di atas,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,048 > 1,713$  dengan nilai prob.  $t_{hitung}$  dari variabel kerja sama tim (ditunjukkan pada kolom sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel bebas (kerja sama tim) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kreativitas pegawai).
  5. Dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,400 > 1,713$  dengan nilai prob.  $t_{hitung}$  dari variabel kerja sama tim (ditunjukkan pada kolom sig) sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel bebas (inovatif) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kreativitas pegawai).
  6. Dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,047 > 1,713$  dengan nilai prob.  $t_{hitung}$  dari variabel kerja sama tim (ditunjukkan pada kolom sig) sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel bebas (responsif) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( kreativitas pegawai).
- b. Uji Simultan (F)

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini. Nilai *prob.* F hitung dapat dilihat pada kolom terakhir (*sig*).

**Tabel 11**  
**F hitung**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156,321	6	26,053	13,752	.000 <sup>b</sup>
Residual	24,629	13	1,895		
Total	180,950	19			

*Sumber Data SPSS Versi 26*

Dari tabel diatas  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $13,752 > 3,35$  dengan nilai *prob.* F hitung (*sig*) pada tabel nilai nya 0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari tingkat signifikan dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara serempak budaya oeganisasi PIKKIR ( profesional, integritas, krediberl, kerja sama tim, inovatif, responsif) berpengaruh nyata terhadap kreatifitas pegawai.

c. Uji Kofisien Determinasi

Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary seperti pada gambar dibawah ini.

**Tabel 12**  
**Hasil Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.864	.801	1,376

*Sumber Data SPSS Versi 26*

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari R Square sebesar 0,864 atau 86,4 %, menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya organisasi PIKKIR ( Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Responsif) terhadap kreativitas pegawai sebesar 86,4%.dan 14,6% faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

### **Kesimpulan dan Saran**

Hasil persamaan regresi  $Y = 9,052 + 1,875 X_1 + 0,236 X_2 + 0,494 X_3 + 1,095 X_4 + 1,825 X_5 + 0,407 X_6$ . Nilai konstanta sebesar 9.052 menunjukkan bahwa variabel profesional ( $X_1$ ), integritas ( $X_2$ ), kredibel ( $X_3$ ), kerja sama tim ( $X_4$ ), inovatif ( $X_5$ ), responsif ( $X_6$ ) jika nilai nya 0 maka Y (kreativitas pegawai) memiliki tingkatan kreativitas sebesar 9,052, Nilai Koefisien  $X_1$  (profesional) sebesar 1.875 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan profesional sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 1,875 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Koefisien  $X_2$  (integritas) sebesar 0,236 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan integritas sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain konstan, Nilai Koefisien  $X_3$  (kredibel) sebesar 0,494 dengan nilai positif.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kredibel sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 0,494 dengan asumsi variabel lain konstan, Nilai Koefisien  $X_4$  (kerja sama tim) sebesar 1,095 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kerja sama tim sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 1,095 dengan asumsi variabel lain konstan, Nilai Koefisien  $X_5$  (inovatif) sebesar 1,825 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan inovatif sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 1,825 dengan asumsi variabel lain konstan, Nilai Koefisien  $X_6$  (responsif) sebesar 0,407 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan responsif sebesar 1 kali maka kreativitas pegawai akan meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lain konstan. Dan disarankan agar ASN pada BPOM Kota Tanjung Balai dapat lebih menerapkan Budaya Kera PIKKI agar kreativitas dapat lebih ditingkatkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Suharmini, 2017 *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Cetakan ke 14, Rineka Cipta  
Edison Emron, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Cetakan ke 2, CV.ALFA BETA

- Riani, Asri Laksmi, 2011, Budaya Organisasi, Cetakan ke-1, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, Cetakan ke-25, CV.ALFA BETA
- Zainal, Veithzal Rivai, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Cetakan ke-11, Jakarta, Rajawali Press
- Pemerintah Indonesia 2015-2019, Undang Undang Republik Indonesia no 2 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan