

Pengaruh *Locus of Control* Kerja dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Kreatif Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara

Nawira Hasan ^{1*}, Muhammad Aqsa ², Andi Nadira ³, Suparman Parintak ⁴

^{1*,2,3,4} Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo, Indonesia.

Email: hnawirah@gmail.com ^{1*}, muhammadaqsa@umpalopo.ac.id ², andinadira@umpalopo.ac.id ³, suparmanp@umpalopo.ac.id ⁴

Histori Artikel:

Dikirim 1 April 2026; Diterima dalam bentuk revisi 15 Juli 2026; Diterima 10 Agustus 2026; Diterbitkan 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Hasan, N., Aqsa, M., Nadira, A., & Parintak, S. (2026). Pengaruh Locus of Control Kerja dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Kreatif Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(5), 4178-4187. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.6893>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Locus of Control, Lingkungan Kerja, dan Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja Kreatif pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 pegawai. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of Control (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kreatif dengan nilai T hitung = 4.713 dan P value = 0.000. Lingkungan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kreatif dengan nilai T hitung = 3.108 dan P value = 0.002. Selanjutnya, Orientasi Pembelajaran (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kreatif dengan nilai T hitung = 3.107 dan P value = 0.002. Nilai R-Square sebesar 0.477 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 47.7% variabilitas Kinerja Kreatif. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Locus of Control, perbaikan Lingkungan Kerja, dan penguatan Orientasi Pembelajaran dapat meningkatkan Kinerja Kreatif pegawai. Hal ini memberikan wawasan kepada manajemen Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara untuk fokus pada pengembangan aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Locus of Control; Lingkungan Kerja; Orientasi Pembelajaran; Kinerja Kreatif.

Abstract

This study aims to examine the influence of Locus of Control, WorkEnvironment, and Learning Orientation on Creative Performance in employees of the North Kolaka Regency Investment and One-Stop Integrated Services Office. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 80 employees. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results showed that the Locus of Control (X1) had a positive and significant influence on Creative Performance with a calculated T value = 4.713 and P value = 0.000. The Work Environment (X2) also has a positive and significant influence on Creative Performance with a T value = 3.108 and P value = 0.002. Furthermore, Learning Orientation (X3) had a positive and significant effect on Creative Performance with a T value = 3.107 and P value = 0.002. The R-Square value of 0.477 shows that the three independent variables are able to explain 47.7% of the variability of Creative Performance. The implications of this study show that increasing Locus of Control, improving the Work Environment, and strengthening Learning Orientation can improve employee Creative Performance. This provides insight to the management of the North Kolaka Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office to focus on developing these aspects to improve the performance of its employees.

Keyword: Income; Financial Literacy; Lifestyle; Financial Management Behavior.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mengadopsi segala perubahan yang terjadi saat ini. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menjaga keharmonisan hubungan antara karyawan dan manajemen, memastikan efisiensi operasional perusahaan, serta memaksimalkan potensi dan produktivitas karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi adalah melalui pengembangan SDM (Sedarmayanti, 2009). Sementara ukuran dalam standar kerja itu sendiri terdapat perbedaan dari setiap individu, karena disesuaikan berdasarkan deskripsi pekerjaan, perusahaan, atau keahlian masing-masing. Pada dasarnya, kinerja karyawan adalah bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan penilaian individu secara kualitas dan kuantitas yang ditentukan sesuai dengan standar kerja perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2005). Dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang sudah baik apabila hasil yang dicapai sudah optimal dan mengikuti standar kerja sehingga berhasil mencapai target perusahaan. Sebaliknya, perusahaan dikategorikan berkualitas apabila mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik, karena kinerja karyawan yang meningkat menjadi kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Setiap perusahaan tentu mengharapkan kualitas karyawan yang tinggi. Apabila kinerja karyawan yang tinggi semakin banyak, perusahaan akan mampu bertahan menghadapi persaingan global karena nilai yang ada dalam produktivitas perusahaan ikut serta meningkat secara menyeluruh. Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Kabupaten Kolaka Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang perencanaan dan pengembangan, promosi penanaman modal, pelayanan perizinan, pengawasan dan pengendalian penanaman modal, serta peningkatan layanan (Baharuddin dkk., 2023). Pasca pandemi, pegawai dituntut untuk terus mengembangkan diri dan berinovasi dengan melakukan kiat-kiat yang dibutuhkan untuk beradaptasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pandemi COVID-19 yang telah mempengaruhi kehidupan sosial tentunya juga akan mempengaruhi kebahagiaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Elhshifa, 2020). Untuk meningkatkan kinerja, khususnya di bidang pelayanan, Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP telah merilis situs web khusus untuk mengenal lebih dekat tentang dinas penanaman modal PTSP sebagai media informasi bagi masyarakat dan dunia usaha dalam mengurus izin investasi dengan mudah dan cepat. Situs ini juga berfungsi sebagai media bagi daerah-daerah lain yang ingin berbagi pengalaman dan mengetahui lebih jauh tentang Pelayanan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Kolaka, di samping sebagai bahan evaluasi untuk menuju pelayanan perizinan yang baik sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasil observasi yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih kurang dikarenakan efek dari pandemi COVID-19 yang baru saja berlalu. Beberapa pegawai yang diwawancarai mengaku bahwa perpindahan kondisi bekerja dari work from home ke kondisi normal di kantor membuat pegawai harus mampu mengembalikan kinerjanya kembali dengan maksimal. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui pengaruh Locus of Control, lingkungan kerja, dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja pegawai, khususnya kinerja kreatif pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Locus of Control

Istilah *Locus of Control* dapat dianggap sebagai kombinasi dari nilai-nilai seseorang, kepercayaan, pengalaman masa lalu, dan pengaruh budaya yang membentuk perilaku seseorang (Gangai *et al.*, 2016). Retnoningsih *et al.* (2016) menyatakan bahwa *Locus of Control* akan menunjukkan bagaimana seseorang memandang keterkaitan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil atau akibatnya. Oleh karena itu, Locus of Control disebut juga sebagai pusat kendali, di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of Control* adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami, baik itu kegagalan maupun keberhasilan (Luthans, 2011).

RESEARCH ARTICLE

Menurut Agusniwar dkk. (2017), *Locus of Control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2014) berpendapat bahwa *Locus of Control* adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya mengontrol nasib sendiri.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang memengaruhi tubuh dan pikiran karyawan. Dalam ilmu psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental, dan sosial di mana karyawan bekerja harus dianalisis untuk meningkatkan efektivitas dalam kinerja (Rahayu, 2021). Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek fisik maupun non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan, menyediakan fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja sehingga kebutuhan material dapat terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output (Megawati, 2020). Indikator lingkungan kerja menurut Setiawan (2016) adalah:

- 1) Suasana kerja, yaitu kondisi keseluruhan lingkungan kerja yang memengaruhi perasaan dan motivasi karyawan saat bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu kualitas interaksi dan hubungan sosial antar karyawan di tempat kerja.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, yaitu ketersediaan dan kualitas alat, perlengkapan, dan infrastruktur yang mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan.

2.3 Orientasi Pembelajaran

Pembelajaran organisasi mengacu pada perhatian individu untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan wawasan baru yang memiliki potensi untuk menciptakan produk dan layanan yang unggul dari pesaing. Tujuan pencapaian pembelajaran memotivasi individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman baru serta fokus pada peningkatan kompetensi mereka sendiri dan mengeksplorasi pengetahuan (Noerchoidah, 2022). Alegre & Chiva (2013) menyatakan bahwa orientasi pembelajaran adalah kapasitas inovasi berbasis tindakan untuk memperkenalkan dan mengimplementasikan ide-ide baru. Orientasi pembelajaran dapat dikonseptualisasikan sebagai upaya untuk meningkatkan nilai-nilai organisasi yang memengaruhi kemungkinan lembaga untuk menciptakan dan memanfaatkan pengetahuan. Orientasi pembelajaran juga memengaruhi informasi yang mengarah pada penerjemahan, pengevaluasian, dan penerimaan atau penolakan (Syafuruddin, 2021). Indikator orientasi pembelajaran menurut Noerchoidah (2022) adalah:

- 1) Komitmen untuk belajar (*commitment to learning*), yaitu kemauan dan dedikasi seseorang atau organisasi untuk terus menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Berbagi visi (*shared organizational vision*), yaitu keselarasan dan kesepahaman dalam tujuan dan misi organisasi yang diadopsi oleh seluruh anggota.
- 3) Keterbukaan pemikiran (*open-mindedness*), yaitu kemampuan dan keinginan untuk menerima dan mempertimbangkan ide-ide baru, kritik, dan pandangan yang berbeda.

2.4 Kinerja Kreatif Pegawai

Zhou dan George (2001) dalam penelitiannya berpendapat bahwa kinerja kreatif diukur dengan sejauh mana perilaku-perilaku kinerja kreatif tersebut menjadi karakteristik atau menggambarkan diri karyawan. Pendapat Zhou dan George ini mempertegas bahwa kinerja kreatif bukan berpusat pada intensitas kemunculan perilaku tersebut, tetapi pada sejauh mana perilaku tersebut menjadi karakteristik atau menggambarkan diri seseorang. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti bagaimana perwujudan perilaku dari potensi kreativitas menjadi karakteristik atau menggambarkan diri karyawan. Berdasarkan definisi yang diajukan para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja kreatif adalah perwujudan perilaku dari proses kreatif yang telah menjadi karakteristik individu sehingga ide-ide inovatif tersampaikan dan menghasilkan sesuatu yang baru serta solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah di setiap domain aktivitas manusia, serta menjadi sumber inovasi organisasi dan kunci

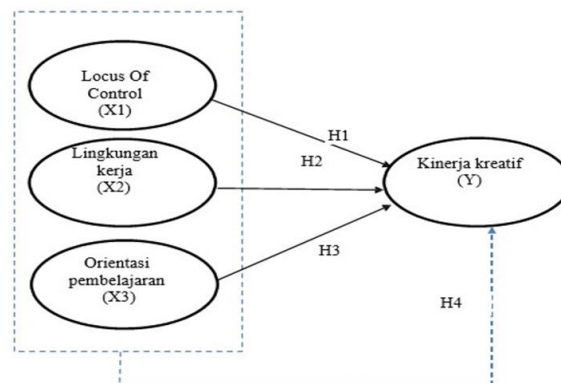
RESEARCH ARTICLE

kelangsungan serta keberhasilan jangka panjang. Definisi yang digunakan dalam penelitian ini menggabungkan dua definisi menurut Zhou dan George (2001) serta Choi (2004), yaitu kinerja kreatif adalah sejauh mana perwujudan perilaku dari potensi kreativitas menjadi karakteristik atau menggambarkan diri individu, di mana kreativitas adalah pembangkitan dari ide-ide baru atau asli yang berguna atau relevan. Indikator kinerja kreatif menurut Baskoro (2021) adalah:

- 1) Prestasi, yaitu hasil atau capaian yang diperoleh dari usaha atau kerja keras seseorang.
- 2) Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk mematuhi aturan, tata tertib, dan menjaga konsistensi dalam melakukan tugas atau pekerjaan.
- 3) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, inovatif, dan orisinal yang bermanfaat.
- 4) Kecakapan, yaitu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mengemban tugas dan kewajiban serta menyelesaikannya dengan baik.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual dari penelitian ini, rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) H1: Diduga Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara.
- 2) H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara.
- 3) H3: Diduga Orientasi Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara.
- 4) H4: Diduga Locus of Control, Lingkungan Kerja, dan Orientasi Pembelajaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Expost Facto*. Menurut Nana Syaodih S. (2011), penelitian *expost facto* merupakan penelitian yang meneliti hubungan

RESEARCH ARTICLE

sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Adanya hubungan sebab-akibat didasarkan atas kajian teoritis, bahwa suatu variabel disebabkan atau dilatarbelakangi oleh variabel tertentu atau mengakibatkan variabel tertentu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara sebanyak 80 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah **sampling jenuh**, di mana semua populasi dijadikan sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- 2) Wawancara, merupakan teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara bebas namun tetap terarah dan berpedoman kepada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan.
- 3) Dokumentasi, di mana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang kehadiran pegawai serta dokumen terkait berdasarkan tugas dan fungsinya.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Locus of Control	Persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. Locus of Control Internal 2. Locus of Control Eksternal	Likert
Lingkungan Kerja	Suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Likert
Orientasi Pembelajaran	Kapasitas inovasi berbasis tindakan untuk memperkenalkan dan mengimplementasikan ide-ide baru.	1. Komitmen untuk belajar 2. Berbagi visi 3. Keterbukaan pemikiran	Likert
Kinerja Kreatif	Ide-ide yang tersampaikan, metode kerja yang digunakan, dan output pekerjaan yang dihasilkan berupa produk baru serta berguna.	1. Prestasi 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas 4. Kecakapan 5. Tanggung jawab	Likert

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik inferensial menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians. Perangkat lunak yang digunakan sebagai alat analisis adalah SmartPLS 4.0.

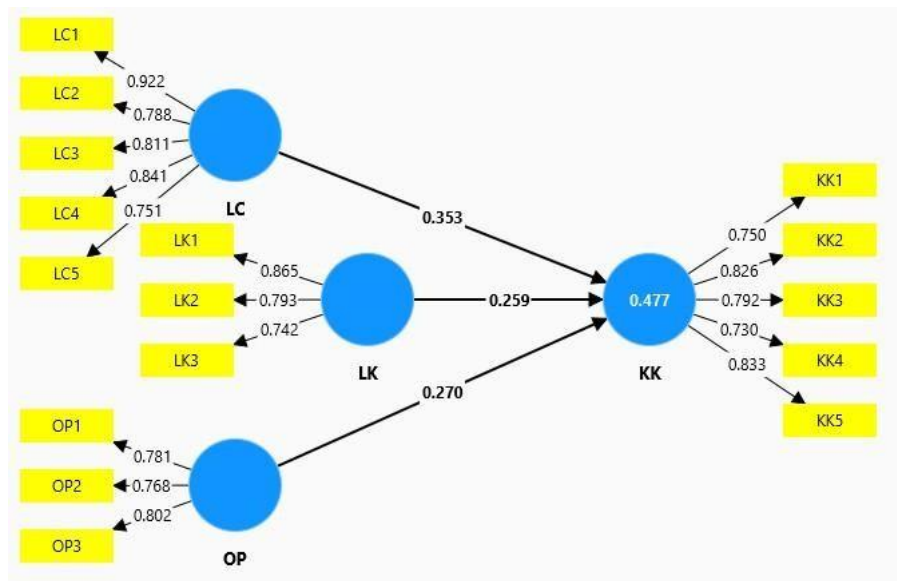
RESEARCH ARTICLE

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Hasil Metode Pengukuran (*Outer Loading*)

Nilai loading faktor yang disyaratkan adalah > 0.7 . Pada uji validitas yang dilakukan, nilai outer loading terhadap semua indikator variabel telah valid. Model SEM yang telah dinyatakan valid disajikan pada gambar di bawah:



Gambar 1. Model SEM (Output Smart-PLS)

Selain menguji validitas indikator terhadap variabel laten, uji validitas juga digunakan untuk memastikan bahwa antarvariabel laten tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi (diskriminan). Validitas antarvariabel atau antarkonstruk dapat diukur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada bagian *construct reliability and validity*. Nilai ambang batas (*cut-off value*) yang disyaratkan untuk nilai AVE adalah $> 0,5$. Hasil uji validitas berdasarkan nilai AVE disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji measurement Model/Outer Model

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Locus of Control (X1)	0,680
Lingkungan Kerja (X2)	0,642
Orientasi Pembelajaran (X3)	0,614
Kinerja Kreatif (Y)	0,620

Tabel 3. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Locus of Control (X1)	0,883	0,914
Lingkungan Kerja (X2)	0,725	0,843
Orientasi Pembelajaran (X3)	0,703	0,827
Kinerja Kreatif (Y)	0,849	0,891

Standar nilai *Cronbach's Alpha* untuk menyatakan suatu variabel reliabel adalah $> 0,6$, sedangkan standar nilai untuk *Composite Reliability* adalah $> 0,7$. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh

RESEARCH ARTICLE

variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan nilai *Composite Reliability* > 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model SEM yang dianalisis telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 4. Nilai R-square

Variabel	R-Square
Kinerja Kreatif (Y)	0,477

Berdasarkan Tabel 4, nilai *R-Square* menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control*, Lingkungan Kerja, dan Orientasi Pembelajaran mampu menjelaskan variabel Kinerja Kreatif sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Pengaruh Langsung	<i>T-Hitung</i>	<i>T-Tabel</i>	<i>P-Values</i>	<i>Cut-off Value</i>
Locus of Control (X1) → Kinerja Kreatif (Y)	4,713	1,99	0,000	0,05
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Kreatif (Y)	3,108	1,99	0,002	0,05
Orientasi Pembelajaran (X3) → Kinerja Kreatif (Y)	3,107	1,99	0,002	0,05

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik, hipotesis pertama menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-hitung* sebesar 4,713 yang lebih besar dari *t-tabel* (1,99) serta *p-value* sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gangai *et al.* (2016) dan Machfudhi (2023) yang menekankan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki motivasi intrinsik dan tanggung jawab lebih besar dalam menghasilkan inovasi. Meskipun demikian, pengaruh ini tetap perlu didukung oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi sebagaimana disarankan oleh Amabile *et al.* (1996). Selanjutnya, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif juga dinyatakan diterima, dengan perolehan *t-hitung* 3,108 dan *p-value* 0,002. Hasil ini didukung oleh studi Rahayu (2021) dan Suratman (2019) yang menegaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang ergonomis serta dukungan organisasi berupa sumber daya yang memadai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu membangun komitmen dan motivasi karyawan dalam memecahkan masalah secara inovatif. Pada hipotesis ketiga, variabel orientasi pembelajaran terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif, dengan *t-hitung* 3,107 dan *p-value* 0,002. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam program pengembangan keterampilan serta penciptaan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide tanpa rasa takut akan kegagalan (Elhshifa, 2020). Sebagaimana temuan Handayani (2016), karakteristik individu yang terbuka terhadap pembelajaran sangat menentukan efektivitas orientasi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja kreatif. Oleh karena itu, organisasi perlu mempromosikan budaya pembelajaran berkelanjutan sebagai strategi utama untuk mencapai hasil yang inovatif. Terakhir, hipotesis keempat menyatakan bahwa *locus of control*, lingkungan kerja, dan orientasi pembelajaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif. Berdasarkan nilai *R-Square* sebesar 0,477, diketahui bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variabilitas kinerja kreatif sebesar 47,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi antara keyakinan individu (*locus of control*), dukungan lingkungan kerja, dan orientasi pembelajaran menciptakan kondisi ideal bagi terciptanya kinerja kreatif yang tinggi. Dukungan dari berbagai literatur terkini, seperti penelitian Liu *et al.* (2023), semakin memperkuat bukti bahwa integrasi ketiga faktor ini merupakan strategi manajemen yang krusial untuk mendorong inovasi di tempat kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif, di mana *locus of control* internal maupun eksternal terbukti mampu meningkatkan kinerja kreatif pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Kolaka Utara. Demikian pula dengan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, di mana suasana kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor pendukung utama kinerja kreatif pegawai. Selain itu, orientasi pembelajaran yang diwujudkan melalui komitmen untuk belajar, berbagi visi, dan keterbukaan pemikiran juga terbukti mampu meningkatkan kinerja kreatif pegawai secara signifikan. Secara simultan, *locus of control*, lingkungan kerja, dan orientasi pembelajaran terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif pegawai di lingkungan DPMPSTP Kabupaten Kolaka Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang bermanfaat bagi upaya peningkatan kinerja kreatif pegawai di lingkup DPMPSTP Kabupaten Kolaka Utara. Kepada pihak manajemen instansi, disarankan agar senantiasa memberikan perhatian khusus pada variabel *locus of control*, lingkungan kerja, dan orientasi pembelajaran, mengingat ketiga variabel tersebut terbukti memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja kreatif pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, sehingga dapat memperkaya referensi dan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja kreatif, khususnya bagi pegawai di sektor pemerintahan.

6. Referensi

- Agusniwar, Ikhsan, Azis, N., & Darsono, N. (2017). Pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 16.
- Ahmad, A. J., dkk. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1).
- Alegre, J., & Chiva, R. (2013). Linking entrepreneurial orientation and firm performance: The role of organizational learning capability and innovation performance. *Journal of Small Business Management*, 51(4), 491–507. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12005>.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Baharuddin, Dahyka, dkk. (2023). Pengaruh *locus of control*, orientasi pembelajaran dan karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Lariang Mamasa. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi*, 1(1).
- Beukman, T. L. (2005). *The effect of selected variables on leadership behaviour within the framework of a doctor commerce (human resources management)*. University of Johannesburg.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam (Studi kasus PT. Asyik). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(1).

RESEARCH ARTICLE

- Dwi Baskoro, B., Al Sukri, S., Ermayanti Susilo, D., & Timur, J. (2021). Hubungan antara nilai kerja, berbagi pengetahuan, dan kinerja kreatif: Studi pada pekerja konstruksi di Jakarta. *Point*, 3(1).
- Elhshifa. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan orientasi belajar terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2).
- Gangai, K. N., Mahakud, G. C., & Sharma, V. (2016). Association between locus of control and job satisfaction in employees: A critical review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 56–68. <https://doi.org/10.25215/0302.178>.
- Handayani. (2016). Pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja PNS Balitsa Lembang. *Pariwisata*, 2(1).
- Hendrico, M., & Achnes, S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(2), 1-10.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-6). Salemba Empat.
- Lefcourt, H. M. (Ed.). (2014). *Locus of control*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315798813>.
- Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2).
- Liu, Y., dkk. (2023). The effect of humble leadership on employee creative performance. *Frontiers in Psychology*.
- Machfudhi, M. A., dkk. (2023). Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. *SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Noerchoidah. (2022). Orientasi pembelajaran dan perilaku kerja inovatif (Peran efikasi diri kreatif pada UKM). *Jurnal Manajerial*, 9(1).
- Patten, D. M. (2005). An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20(9), 1016–1029. <https://doi.org/10.1108/02686900510625343>.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53–59.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Refika Aditama.
- Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta].

RESEARCH ARTICLE

- Subroto, S. (2019). Analisis pengaruh *locus of control* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyanto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori perilaku organisasi*. Center of Academic Publishing Service.
- Suratman, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>.
- Syafruddin. (2021). The effect of innovation and learning orientation on SME's business performance (Study at creative industry, craft sub-sector in West Nusa Tenggara). *Economic Bosowa Journal*, 7(002), 58–66.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 1–16.
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis pengaruh *locus of control* pada kinerja karyawan. *Call for Paper Sancall*.
- Zhou, J., & George, M. J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.