

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Innovative Behavior* Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Teguh Setiawan<sup>1</sup>, Hafiza Dila Ardani<sup>2</sup>, Ilham Mubaraq Ritonga<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Harapan Medan

tghsetia62@gmail.com<sup>1</sup>, hafizadilaa@gmail.com<sup>2</sup>, anakmedan360@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of organizational culture on innovative behavior through organizational commitment as an intervening variable in the North Sumatra Province Transportation Service. Path analysis is used in research design to determine the direction of the variables studied and show how significant the influence of the independent variable is on the dependent, either directly or indirectly through mediating variables. This research uses quantitative methods. In this study the entire population was the sample consisting of 138 employees at the North Sumatra Province Transportation Service. To collect data, this was done through questionnaires distributed to respondents. The data obtained was then processed using SPSS version 25 tools. The results of this research show that organizational culture has a positive and insignificant effect on innovative behavior, organizational culture has an indirect effect on innovative behavior which can be mediated by organizational commitment.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Innovative Behavior, Organizational Commitment.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *innovative behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Path analysis digunakan dalam desain penelitian untuk menentukan arah variabel yang diteliti serta menunjukkan seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel yang terdiri dari 138 pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengumpulkan data, dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *innovative behavior*, budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap *innovative behavior* yang dapat dimediasi oleh komitmen organisasi.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, *Innovative Behavior*, Komitmen Organisasi.

### PENDAHULUAN

Pada saat ini organisasi harus melakukan perubahan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan organisasi. Untuk mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upaya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka diperlukan perilaku inovatif dalam organisasi.

Inovasi, yang merupakan perubahan sosial, terkait dengan perilaku inovatif. Satu-satunya perbedaan adalah penekanan pada karakteristik perubahan. Karakteristik sesuatu yang dianggap baru bagi individu atau masyarakat adalah fokus inovasi. Seseorang yang menunjukkan perilaku inovatif adalah orang yang bekerja keras untuk memastikan bahwa selalu ada perubahan di lingkungannya dari arah perubahan tradisional ke modern, atau dari sikap yang tidak berkembang ke sikap yang lebih maju, dan mengupayakan perubahan itu menjadi lebih baik dan berguna. Perilaku inovatif juga melibatkan pemikiran kritis tentang sikap sehari-harinya atau manfaat tambahannya. Individu yang inovatif akan selalu berusaha untuk upaya pemecahan masalah dengan cara-cara yang tidak konvensional yang lebih produktif dan efektif (Asyari, 2018).

Perilaku inovatif merupakan seperangkat tindakan individu yang mengarah pada penciptaan, pengenalan, dan penerapan sesuatu yang baru di semua tingkatan organisasi (Novianti dan Nurtjahjanti, 2018). Komitmen organisasi sangat penting untuk sebuah organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaannya. Robbins (2016) menjelaskan komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan tujuannya serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan perilaku inovatif.

Dalam mengembangkan visi dan misi, organisasi juga harus berkonsentrasi pada sumber daya manusianya. Pertumbuhan suatu organisasi dapat didorong oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia diharapkan selalu bertanggung jawab dan loyal kepada perusahaan. Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik akan membuat perusahaan lebih kuat dan lebih efisien. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kemampuan untuk menerapkan budaya organisasinya.

Pengembangan budaya diperlukan untuk budaya organisasi, yang dapat dicapai dengan mensosialisasikan budaya organisasi. Sosialisasi adalah proses di mana anggota organisasi belajar tentang seluk beluk organisasi, serta bagaimana anggota harus berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain untuk melaksanakan segala aktivitas. Faktor lain yang mendorong perilaku inovatif dan komitmen organisasi diantara karyawan adalah budaya organisasi. Budaya yang ada dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap pembentukan kepribadian seseorang karena budaya organisasi mendukung tumbuhnya kreativitas dan mendorong perilaku inovatif anggota organisasi (Parashakti, 2016). Budaya organisasi merupakan alat penting untuk meningkatkan kinerja. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka perusahaan akan berkembang. Beberapa efek budaya organisasi menguntungkan dan beberapa merugikan. Nilai kerja yang

memperlakukan setiap orang sebagai individu yang harus berhasil harus diterapkan dan ditingkatkan agar organisasi dapat memberikan kinerja tinggi dalam jangka panjang, di antaranya hal-hal lain: dipahami dan dihormati, nilai-nilai kerja yang menuntut mayoritas karyawan untuk menjadi inovator, toleransi terhadap kegagalan akibat upaya inovasi, dan nilai kerja yang menekankan pada informalitas untuk meningkatkan komunikasi (Rahmawati et al.,2016).

Kementerian Perhubungan dibentuk berdasarkan Kabinet Republik Indonesia pada masa awal kemerdekaan Indonesia pada tanggal 2 September 1945. Berawal dari pemikiran strategis tentang nilai-nilai luhur yang dianut atau dimiliki oleh seluruh pimpinan dan pegawai di Dinas Perhubungan, disusunlah rencana strategis Departemen Perhubungan. Agar rencana strategis dan tujuan dinas dapat berfungsi secara optimal, perlu adanya dukungan dari pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengatasi transportasi Sumatera Utara, dibentuklah Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, baik untuk masalah keamanan transportasi maupun fasilitasnya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara ini merupakan salah satu dari sekian banyak contoh permasalahan perilaku inovatif yang masih dianggap rendah karena sebagian pegawai belum memberikan saran untuk kemajuan perusahaan, rendahnya komitmen dan budaya organisasi sebagian pegawai, terlihat dengan adanya keterlambatan dari sebagian pegawai dan meninggalkan jam kerja sehingga mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Innovative Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” .

## **KAJIAN LITERATUR**

### ***Innovative Behavior***

Inovasi berasal dari bahasa Inggris *innovation* yang berarti transformasi. Inovasi dapat dipandang sebagai proses aktivitas manusia atau sebagai penemuan hal-hal baru yang melibatkan input, proses, dan output yang dapat meningkatkan kehidupan manusia. Suatu pola pemikiran atau gagasan manusia yang menyumbang penemuan baru disebut sebagai inovasi input. Inovasi terkait proses berfokus pada metode, teknik atau cara kerja dalam proses menciptakan sesuatu yang baru. Inovasi yang berkaitan dengan keluaran yang diarahkan pada hasil yang telah diperoleh, khususnya penerapan proses berpikir dan metode atau cara kerja yang telah dilakukan disebut output (Makmur dan Thahier, 2015).

Bani-Melhem et al. (2020) mengatakan bahwa perilaku inovatif karyawan dapat dilihat sebagai perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu memberikan ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, merencanakan ide baru, berusaha inovatif

dalam penggunaan sumber daya. dan mengembangkan kreativitas dalam kelompok kerja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya dapat diartikan sebagai perekat dan ciri khas suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain dan dapat ditularkan oleh setiap anggota baru organisasi tersebut (Fahrudin, 2020).

Edison et al. (2016), budaya organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi dan nilai bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara mereka bekerja.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap kerja, perasaan, keyakinan, kemauan, yang mencerminkan suatu keinginan, kebutuhan, tanggung jawab, penyesuaian diri dan komitmen untuk bekerja keras, keinginan yang jelas untuk tetap berada dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2018).

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi keadaan di mana seorang individu mendukung organisasi dan tujuannya serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan path analysis untuk menentukan arah variabel yang diteliti serta menunjukkan seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 138 Orang. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu berupa kuesioner yang disebar secara langsung kepada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dalam model regresi variabel independen normal atau sebaliknya. Uji normalitas dilakukan dengan *Normal P-P Plot Regressin Standardized Residual* dan grafik Histogram. Selain itu juga dengan kolmogorov-Smirnov, jika nilai *Asymp.sig (2-tailed) > 0,05*, maka data berdistribusi normal.

Kolmogorov Smirnov

**Tabel 1. Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32223383
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,085
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,080, dimana menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig (2tailed)*  $0,080 > 0,005$ . Sehingga disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Nilai  $F < 10$  atau memiliki *Tolerance*  $> 0,1$ , yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_Organisas_X	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi\_Z

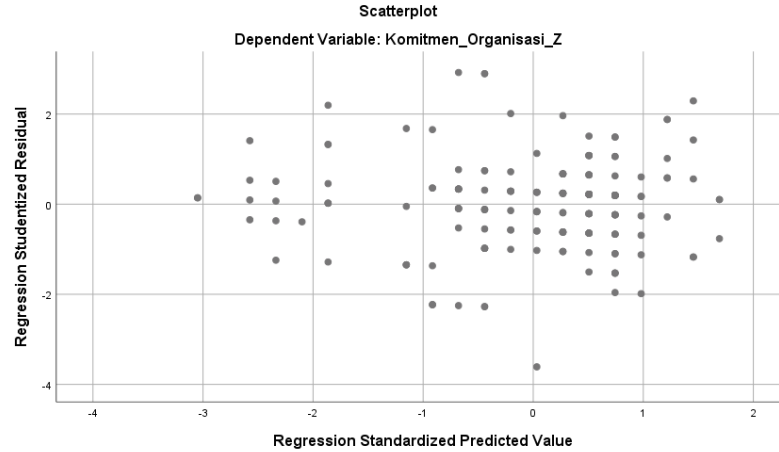
Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Tolerance*  $0,1000 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,000 < 10$ . Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel Budaya Organisasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam

suatu model regresi. Untuk mengetahui bahwa model regresi tidak memiliki Heteroskedastisitas, dapat dilihat dari pola gambar scatterplot.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar ke kanan, kiri, atas dan bawah, serta berada dititik 0 atau titik tengah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,455 <sup>a</sup>	,207	,154	2,329

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisas\_X

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi\_Z

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,455 dan besarnya presentase pengaruh variabel dependen terhadap koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output di atas diperoleh koefisien determinasi *R Square* adalah 0,207, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z) sebesar 20,7%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,499	1	9,499	10,742	,000 <sup>b</sup>
	Residual	981,484	136	5,423		
	Total	990,984	137			

a. *Dependent Variable:* Komitmen\_Organisasi\_Z

b. *Predictors:* (Constant), Budaya\_Organisas\_X

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,742 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$  dan  $df_2 = n - k = 138 - 1 = 137$ , diperoleh sebesar 3,91. Hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,742 > 3,91$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). sehingga kesimpulannya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.

**Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,114	1,884		13,018	,000
Budaya_Organisas_X	,354	,141	,280	7,224	,107

a. *Dependent Variable:* Komitmen\_Organisasi\_Z

Sumber:Data diolah dengan SPSS 25

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,224 dan nilai signifikansi 0,107. Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df = n-k = 138 - 2 = 136$ , diperoleh sebesar 1,656. Hasil uji  $t_{hitung}$  ( $7,224$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,656$ ) dan nilai signifikansi  $0,107 > 0,05$ . Dengan demikian, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Ini berarti bahwa jika Budaya Organisasi meningkat,

Komitmen Organisasi meningkat secara tidak signifikan, dan jika Budaya Organisasi menurun, Komitmen Organisasi akan menurun secara tidak signifikan.

**Persamaan Regresi**

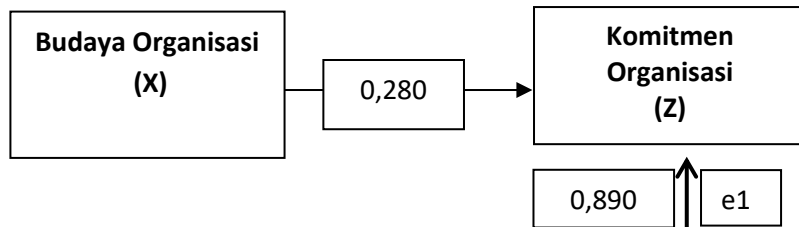
Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Budaya Organisasi 0,280 dan signifikan sebesar 0,107 > 0,05. Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, merupakan nilai path atau jalur (P1). Hasil analisis jalur persamaan regresi seperti yang disajikan dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Z = a + \beta X_1 + e$$

$$Z = 19,114 + 0,280 + \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,207)}$$

$$= \sqrt{0,793} = 0,890$$

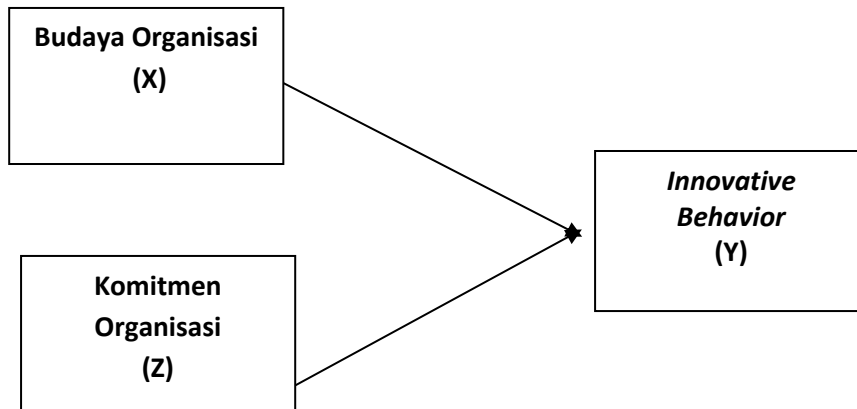


**Gambar 2. Budaya Organisasi (X) Komitmen Organisasi (Z)**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

**Sub Struktur 2**

Analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi pola keterikatan antara dua variabel atau lebih, model analisis jalur ditunjukkan di bawah ini:



**Gambar 3. Budaya Organisasi (X),Komitmen Organisasi (Z) Inovative Behavior (Y)**

Sumber: Data Diolah, 2023

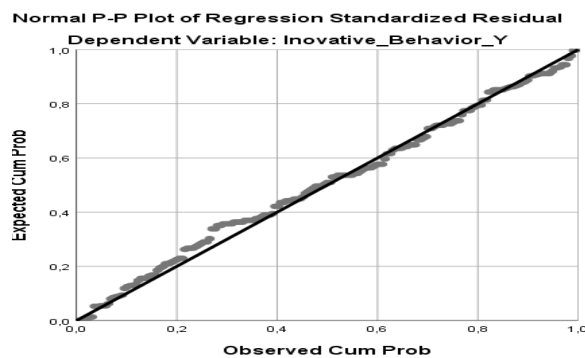
$e^2$  menunjukkan jumlah *variance* variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap *Innovative Behavior* Rumus:  $e^2 : \sqrt{(1 - R^2)}$  yang akan di hitung di *R square*.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dalam model regresi variabel independen normal atau sebaliknya. Uji normalitas dilakukan dengan Normal P-P Plot Regressin Standardized Residual dan grafik Histogram. Selain itu juga dengan kolmogorov-Smirnov, jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

#### 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

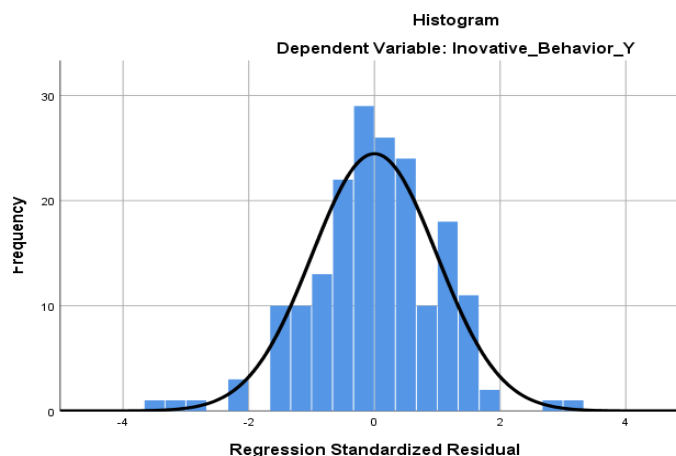


**Gambar 4. P-P Plot**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 2. Histogram



**Gambar 5. Histogram**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari gambar 4.13 dapat di lihat grafik histogram di atas menunjukkan data berdistribus normal, karena distribusi data seimbang dan sebagian data mendekati titik tengah atau rata-rata.

3.Kolmogorov Smirnov

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09117734
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,035
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200, dimana menunjukkan nilai *Asymp.sig (2tailed)*  $0,200 > 0,005$ . Sehingga disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Nilai  $F < 10$  atau memiliki *Tolerance*  $> 0,1$ , yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_Organisas_X	,990	1,010
	Komitmen_Organisasi_Z	,990	1,010

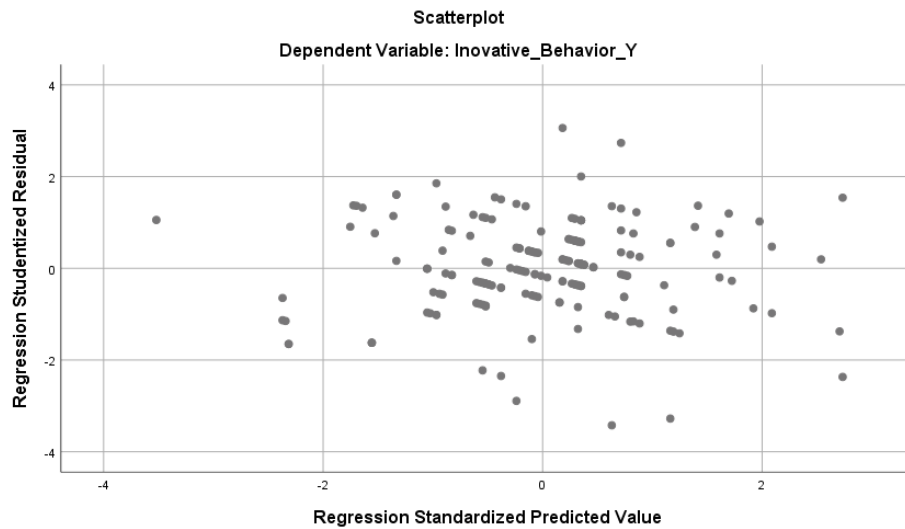
a. *Dependent Variable*: Inovative\_Behavior\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel Budaya Organisasi sebesar  $0,990 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,010 < 10$ . Nilai *tolerance* variabel Komitmen Organisasi sebesar  $0,990 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,010 < 10$ . Hasil di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui bahwa model regresi tidak memiliki heterokedastisitas, dapat dilihat dari pola gambar scatterplot. Heterokedastisitas dapat dilihat jika penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah.



**Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa titik – titik menyebar ke kiri, kanan, atas dan juga bawah, serta berada di titik 0 atau titik tengah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,414	,108	2,103

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi\_Z, Budaya\_Organisas\_X

b. Dependent Variable: Inovative\_Behavior\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,644 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output di atas diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,414, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh terhadap *Innovative Behavior* (Y) 41,4% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296,307	2	148,153	20,501	,000 <sup>b</sup>
	Residual	795,890	180	4,422		
	Total	1092,197	182			

a. *Dependent Variable:* Inovative\_Behavior\_Y

b. *Predictors:* (Constant), Komitmen\_Organisasi\_Z, Budaya\_Organisas\_X

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,501 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 138 - 2 = 136$ , diperoleh 20,501. Hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (20,501 > 3,06) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X), Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Innovative Behavior* (Y).

**Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,174	2,205			4,161	,000
	Budaya_Organisas_X	,136	,037	,153		9,963	,445
	Komitmen_Organisasi_Z	,537	,067	,611		7,996	,000

a. *Dependent Variable:* Inovative\_Behavior\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan analisis di atas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 9,963 dengan nilai signifikansi 0,445. Komitmen Organisasi (Z) sebesar 7,996 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05 dengan  $df = n-k = 138 - 3 = 135$ , diperoleh sebesar 1.656. Variabel Budaya Organisasi uji  $t_{hitung} (9,963) > t_{tabel} (1,656)$  maka hipotesis teruji dan nilai signifikansi ( $0,445 > 0,05$ ) yang berarti tidak signifikan. Variabel Komitmen Organisasi uji  $t_{hitung} (7,996) > t_{tabel} (1,656)$  maka hipotesis teruji dan nilai Signifikansi ( $0,000 > 0,05$ ) yang berarti signifikan.

Hasil disimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat tidak signifikan maka *Innovative Behavior* akan meningkat secara tidak signifikan, jika Komitmen Organisasi meningkat secara signifikan maka *Innovative Behavior* akan meningkat secara signifikan dan sebaliknya jika Budaya Organisasi menurun secara tidak signifikan maka *Innovative Behavior* akan menurun secara tidak signifikan dan jika Komitmen Organisasi menurun secara signifikan maka *Innovative Behavior* akan menurun secara signifikan.

**Persamaan Regresi**

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Budaya Organisasi sebesar 0,153 dan signifikan sebesar  $0,445 > 0,05$ . Komitmen Organisasi 0,611 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi 0,153 dan tidak signifikan  $0,445 > 0,000$ . Budaya Organisasi merupakan nilai path atau jalur (P3), Komitmen Organisasi 0,611 dan signifikan  $0,000 > 0,05$  merupakan nilai path atau jalur (P4), *Innovative Behavior* merupakan nilai path atau jalur (P5). Hasil analisis jalur persamaan regresi seperti yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

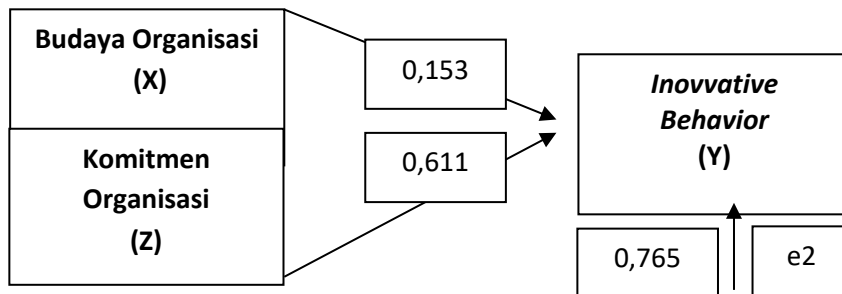
$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta Z + e$$

$$Y = 9,174 + 0,153 + 0,611 + \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$= \sqrt{(1 - 0,414)}$$

$$= \sqrt{(0,586)} = 0,765$$

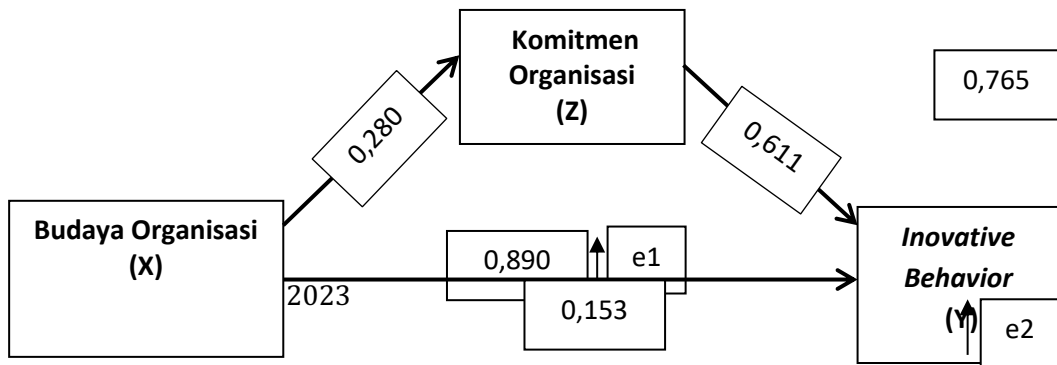


**Gambar 7. Budaya Organisasi (X) Komitmen Organisasi (Z) Innovative Behavior (Y)**

Sumber: Data Diolah, 2023

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, Nilai konstanta 9,174 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka rata-rata *Innovative Behavior* (Y) bernilai 9,174. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X) sebesar 0,153 menyatakan jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan *Innovative Behavior* sebesar 0,153. Komitmen Organisasi sebesar 0,611 menyatakan jika Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan *Innovative Behavior* 0,611.

**Model Path Analysis**



**Gambar 8. Model Path Analysis**

Gambar di atas adalah model path analisis yaitu Sub Struktur I variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,280 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,280 atau 28,0%, dan sebaliknya jika Budaya Organisasi menurun 1% maka Komitmen Organisasi akan diprediksi menurun sebesar 0,280 atau 28,0%.

Sub Struktur II Variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,153 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan *Innovative Behavior* sebesar 0,153 atau 15,3%, dan sebaliknya jika Budaya Organisasi menurun 1% maka *Innovative Behavior* akan diprediksi menurun sebesar 0,153 atau 15,3%. Variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,611 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan *Innovative Behavior* sebesar 0,611 atau 61,1%, dan sebaliknya jika Komitmen Organisasi menurun 1% maka *Innovative Behavior* akan diprediksi menurun sebesar 0,611 atau 61,1%. Model akhir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Koefisien Determinasi**

Persamaan	Blok	Variabel Independent	Vareabel Dependent	Koefisien Jalur	R2
1	Sub I	X	Z	0,280	0,890
		X	Y	0,153	
2	Sub II	Z	Y	0,611	0,765

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis untuk model analisis jalur dalam penelitian diperoleh 2 persamaan terstruktur yaitu:

$$Z = 0,280 X + 0,890 = 1,17$$

$$Y = 0,153 X + 0,611 Z + 0,765 = 1,529$$

Dengan:  $R^2$  model =  $1 - (1 - 1,17) (1 - 1,529) = 0,910$

Kesimpulan bahwa total seluruhnya sebesar 0,910 atau 91,0 %

**Sobel Test**

Berdasarkan hasil analisis untuk model analisis jalur akan dilakukan sobel test sebagai berikut:

Dari hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,280 dengan standart eror 0,141 dan nilai signifikan 0,107. Kemudian untuk Komitmen Organisasi terhadap *Innovative Behavior* mendapat nilai koefisien 0,611 dengan standart eror 0,067 dan nilai signifikan 0,000 untuk melihat apakah komitmen organisasi adalah variabel intervening dapat dilihat dari tabel berikut:

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.280	Sobel test:	1.94034458	0.08816991	0.05233783
b	0.611	Aroian test:	1.92930186	0.08867456	0.0536934
s <sub>a</sub>	0.141	Goodman test:	1.95157911	0.08766234	0.0509882
s <sub>b</sub>	0.067	Reset all	Calculate		

**Gambar 9. Kalkulator Sobel**

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil dari kalkulator sobel test hubungan tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap *Innovative Behavior* melalui Komitmen Organisasi adalah nilai *P-value* sebesar 0,050 lebih besar dari 0,05 hal ini di nyatakan bahwa variabel intervening berpengaruh secara tidak langsung terhadap Budaya Organisasi dan *Innovative Behavior* dengan pengaruh positif.

**Tabel 12. Pengaruh Langsung Tidak Langsung**

Blok	Hubungan		Koefisien Jalur		Total
	Dari	Ke	Langsung	Tidak langsung	
Model I	X	Z	0,280		0,280
	X	Y	0,153	0,050	0,183
Model II	Z	Y	0,611		0,611

Sumber: Data diolah tahun 2023

Penelitian pada tabel di atas terdapat pengaruh langsung 1 dan pengaruh tidak langsung tidak ada di blok 1 dan di blok 2 terdapat hubungan langsung 2 dan hubungan tidak langsung 1 maka di interpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh X terhadap Z

Hasil Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z), dengan nilai 0,280 dan sig 0,107 > 0,05 yang diberikan X terhadap Z, disimpulkan bahwa X berpengaruh langsung terhadap Z secara positif dan tidak signifikan.

b. Pengaruh X terhadap Y

Hasil Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Innovative Behavior* (Y), dengan nilai 0,153 dan sig 0,445 > 0,05 yang diberikan X terhadap Y, disimpulkan bahwa X berpengaruh langsung terhadap Y secara positif dan tidak signifikan.

c. Pengaruh Z terhadap Y

Hasil Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior* (Y), dengan nilai 0,611 dan sig 0,000 < 0,05 yang diberikan Z terhadap Y, disimpulkan bahwa Z berpengaruh langsung terhadap Y secara positif dan signifikan.

d. Pengaruh X melalui Z terhadap Y

Hasil Budaya Organisasi (X) berpengaruh langsung terhadap *Innovative Behavior* (Y) sebesar 0,050 sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X) melalui Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Innovative Behavior* (Y) dengan nilai beta X terhadap Z terhadap Y  $0,153 + 0,611 \times 0,050 = 0,183$  pengaruh total yang di berikan X melalui Z terhadap Y sebesar 0,183. Artinya Komitmen Organisasi mampu memediasi Budaya Organisasi terhadap *Innovative Behavior*.

**Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil dari output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah 0,280 dan nilai sig 0,107 > 0,05 berpengaruh positif dan tidak signifikan, dalam hal ini budaya organisasi sangat di butuhkan untuk kerja sama antara tim dan menjadikan kebiasaan pegawai untuk saling bekerja sama dan terus berulang sehingga tercipta kebudayaan organisasi yang positif. Dengan adanya budaya organisasi yang positif membuat pegawai menjadi berkomitmen terhadap organisasi yang sedang didudukinya dengan berjanji akan melakukan apapun demi organisasi untuk maju tetapi tidak selamanya budaya organisasi berdampak baik untuk organisasi malah akan menjadi pisau bermata dua ketika budaya organisasi kurang baik maka banyak permasalahan yang datang pada pegawai, perselisihan dan membuat kelompok lain di organisasi membuat penyimpangan dengan perpecahan sehingga tidak ada lagi komitmen organisasi yang akan di junjung.

Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen pegawai untuk berorganisasi di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lubis, A.Y., 2020) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi” yang

menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Innovative Behavior***

Hasil dari output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* Budaya Organisasi terhadap *Innovative Behavior* adalah 0,153 dan nilai sig 0,445 > 0,05 berpengaruh positif tidak signifikan, dalam hal ini budaya organisasi dapat berpengaruh dengan *Innovative Behavior* karena dengan adanya budaya organisasi dapat memicu setiap pegawai untuk menghasilkan ide – ide baru kedalam pekerjaan untuk bertujuan meningkatkan performa kerja pegawai baik secara individu maupun kelompok.

Dengan adanya kelompok yang menjadikan budaya organisasi menjadi lebih baik lagi itu karena semua pegawai menjadikan pencarian ide – ide baru untuk memajukan organisasi menjadi lebih baik lagi. Setiap pekerjaan pegawai memiliki budaya kerja setiap organisasi baik itu budaya buruk maupun budaya yang baik dalam penelitian ini budaya yang di tunjukkan adalah budaya yang baik berarti setiap pegawai memiliki ide – ide baru dan saran baru untuk kemajuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Julhanif, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif.

### **Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Behavior***

Hasil dari output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* Komitmen Organisasi terhadap *Innovative Behavior* adalah 0,611 dan nilai sig 0,000 < 0,05 berpengaruh positif dan signifikan, dalam penelitian ini komitmen pegawai terhadap organisasi membuat organisasi menjadi semakin berkembang dengan adanya komitmen di setiap individu pegawai membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat karena jika pegawai sudah berkeinginan kuat untuk organisasinya maka pekerjaan apapun akan di kerjakan dengan cepat dan tepat. Ide-ide yang keluar dari mulut pegawai sudah menunjukkan suatu komitmen mereka terhadap organisasi, mereka ingin membuat organisasi mereka berkembang dan maju sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sangatlah baik dari waktu ke waktu. Saran-saran yang diberikan akan diterima dan diolah kembali dipikiran mereka untuk mendapatkan ide yang pasti sebagai cika bakal pekerjaan yang membuat mereka sukses dalam menjalankan komitmen mereka terhadap organisasi sehingga membuat sebagian dari mereka mendapat posisi penting untuk menjalankan suatu proses pekerjaan yang dikerjakan sesuai ide dan saran yang sudah direncanakan. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan berdampak baik bagi organisasi sehingga permasalahan yang ada dapat ditutupi dengan kegiatan yang lebih banyak dari pada masalah. Ketika pegawai mau melakukan pekerjaan dengan ide-ide yang dimiliki pegawai untuk menunjukkan kesetiaan pada organisasinya.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

**Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Innovative Behavior* melalui Komitmen Organisasi.**

Hasil dari penelitian ini adalah dengan melakukan uji sobel test terdapat hasil yang didapat adalah komitmen organisasi mampu memperkuat budaya organisasi terhadap *Innovative Behavior* dengan nilai 0,050 yang artinya melalui komitmen budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Innovative Behavior*.

Artinya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan membuat pegawai untuk bekerja lebih baik, pegawai yang bekerja untuk organisasi dengan lebih baik akan menemukan ide – ide untuk membangun organisasi lebih baik lagi sehingga budaya organisasi yang positif membuat pekerjaan akan menjadi lebih baik. Budaya organisasi berguna untuk melakukan perundingan antara pegawai untuk mengeluarkan ide – ide yang dimiliki pegawai untuk melakukan perkembangan organisasi dan kemajuan organisasi sehingga komitmen organisasi sudah dimiliki masing – masing pegawai dengan perundingan yang dilakukan untuk melihat saran mana yang akan dipakai dan ide mana yang akan dipakai setelah mendapat ide yang disepakati maka masing – masing pegawai akan melakukan cara kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Hal ini tidak mendukung dengan hasil penelitian (Wahyunianti Dahri & Aqil, 2018) yang berjudul “Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif” yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Innovative Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Innovative Behavior* pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Innovative Behavior* yang dapat dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.

- Asyari, M. T. (2018). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT Indobismar Surabaya* (Skripsi). Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Bani-Melhem,S, Mohd Ahmad Al-Hawari and Samina Quratulain. (2020), –Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate||, *International Journal of Productivity and Performance Management*, DOI 10.1108/IJPPM-03-2020-0092.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational silence pada PT. PLN (persero) rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289-316.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189-200.
- Esha, D., & Dwipayani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Smart Meter. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). *The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in Tourism enterprises. Physical Culture and Sport, Studies and Research*, 69(1), 53-64. <https://doi.org/10.1515/pccsr-2016-0007>
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59-71.
- Fahrurrobi, N., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2), 99-105.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, i. 2016. *Aplikasi Analisis Dengan Program Spss IBM Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal. 81-96.
- Handayani, E. Y., & Rahmah, A. (2020, October). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. In *Prosiding Seminar Nasional Lp3m (Vol. 2)*.
- Hikmah,N., Abdurohim. Harto,P.,Wisnujati, N.S., Marditama, T. (2020). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing

- Julhanif, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Kamel, F. F., & Aref, M. A. E. (2017). Staff nurses perception toward organizational culture and its relation to innovative work behavior at critical care units. *American journal of nursing science*, 6(3), 251-260. Lewaherilla, N.C., Kurniullah, A.Z., Arsawan, I.W.E., Salim, N.A.
- Lubis, A. Y. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation).
- Makmur, H., & Thahier, R. (2015). *Inovasi Dan Kreativitas Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Novianti, Y. F., & Nurtjahjanti, H. (2020). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PT TELKOM DIVISI REGIONAL IV JAWA TENGAH DAN DIY. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 362-367
- Nurhidayat, A., & Septyarini, E. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF.
- Parashakti, R. D., Mochamad Rizki, dan Lisnatiawati Saragih. (2016). Pengaruh Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9 (2),
- Rahmawati, R., Soenarto, S., Suprpti, A. R., Mulyono, L. E. H., Hidayat, S. R., & Hakim, A. R. (2016). *Bisnis Usaha Kecil Menengah, Akuntansi, Kewirausahaan dan Manajemen Pemasaran*. Surabaya: Ekuilibria.
- Rahmi, A., & Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behaviour At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Surabaya: Deepublish.
- Setiawan, L. A. R. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bank.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.

Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group

Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3417-3445.