

Hubungan Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

The Relationship Between Organizational Culture and Innovative Behavior on Employees of Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

Zhafira Koes Wahyuandari

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: zhafira.19059@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan pada era digital ini organisasi pemerintahan sangat membutuhkan tingkat inovasi dan kreativitas yang tinggi pada tiap anggota organisasinya sehingga organisasi pemerintahan bisa menuju pemerintahan yang baik (*good governance*) dan juga bangkit kembali setelah adanya pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (DISBUDPARPORA). Subjek pada penelitian ini berjumlah 82 pegawai DISBUDPARPORA. Metode pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala perilaku inovatif. Analisis data dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yang hasil analisisnya sebesar 0,779 ($r=0,779$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p<0,05$) dan korelasi yang positif antara budaya organisasi dan perilaku inovatif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif pada pegawai.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Pegawai

Abstract

To meet the needs of this digital era, government organizations need a high level of innovation and creativity for each member of their organization so that government organizations can lead to good governance and also revive after the pandemic. This study aims to determine the relationship between organizational culture and innovation behavior of employees at Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (DISBUDPARPORA). The subjects in this study were 82 employees at DISBUDPARPORA. The data collection method uses an organizational culture scale and innovative behavior scale. Data analysis was performed using the Pearson Product Moment correlation technique, which resulted in an analysis of 0,779 ($r=0,779$) with a significance value of 0,000 ($p<0,05$) and has positive correlation between organizational culture and innovative behavior. Thus, it can be said that there is a relationship between organizational culture and innovative behavior among employees of DISBUDPARPORA. The higher the organizational culture, the higher the innovative behavior of employees.

Key word : *Organizational Culture, Innovative Behavior, Employee*

Article History	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
<i>Submitted : 04-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	

Perubahan teknologi akhir-akhir ini memberikan dampak pada perubahan dunia industri yang dimana juga dirasakan oleh organisasi pemerintahan (Sukadana & Mahyuni, 2021). Pada era yang sudah serba digital ini membuat organisasi pemerintahan harus fokus terhadap perilaku inovatif supaya tetap mampu bersaing dengan organisasi lain. Seperti yang dilansir dalam *website* Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bahwa saat ini Indonesia sedang melakukan reformasi birokrasi dengan visi yaitu terwujudnya pemerintahan kelas dunia, yang dimana sebagai upaya pemerintah Indonesia untuk menghadapi tantangan di abad ke-21. Hal tersebut juga sejalan dengan visi Presidensi G20 Indonesia yaitu *Recover Together, Recover Stronger* (Pulih Bersama, Bangkit Perkasa), dimana Deputy Bidang Sumber Daya dan Kelembagaan Kemenparekraf, Frans Teguh menjelaskan bahwa terdapat lima pilar yang menjadi fokus dalam forum *The 1st Tourism Working Group* di G20 Indonesia yaitu *human capital, inovasi, digitalisasi dan ekonomi kreatif, women and youth empowerment, climate action, biodiversiy conservation and circular economy*, serta kerangka kebijakan, tata kelola, dan investasi. Perubahan yang sedang berlangsung ini menunjukkan bahwa pada masa ini organisasi pemerintahan sangat membutuhkan tingkat inovasi dan kreativitas yang tinggi pada tiap anggota organisasinya sehingga organisasi pemerintahan bisa menuju pemerintahan yang baik (*good governance*) (Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2022).

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (DISBUDPARPORA) adalah organisasi pemerintahan yang memiliki tugas melaksanakan kepentingan pemerintahan daerah terkhusus bidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan fungsi serta tugas dari DISBUDPARPORA, menerangkan bahwa salah satu tugas dari DISBUDPARPORA adalah menyusun rencana program kerja dan evaluasi terkait bidang kebudayaan, bidang pariwisata, dan bidang pemuda dan olahraga. Perilaku inovasi akan sangat diperlukan untuk setiap pegawai DISBUDPARPORA dalam melakukan tugasnya. Seperti halnya salah satu tugas di bidang pariwisata yaitu melakukan penerapan *branding* pariwisata nasional dan penetapan *tagline* pariwisata. Hal itu tentunya memerlukan adanya inovasi untuk membuat branding pariwisata dimana menjadi upaya bagi DISBUDPARPORA ikut berpartisipasi dalam mewujudkan visi reformasi birokrasi dan visi presidensi G20 Indonesia dan juga untuk tetap menjaga eksistensi organisasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai DISBUDPARPORA yaitu Kasubbag Perencanaan dan Kepegawaian serta Sekretaris DISBUDPARPORA, dijelaskan bahwa DISBUDPARPORA tiap tahunnya akan mengajukan program kerja yang dimana pelaksanaannya tiap tahunnya memiliki tema yang berbeda sesuai yang telah disetujui oleh Walikota. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga akan mengusulkan tema baru tiap barunya kepada Walikota yang nantinya apabila telah disetujui tema tersebut akan menjadi acuan tema untuk program kerja DISBUDPARPORA selama satu tahun kedepan. Tema yang telah disetujui Walikota ini nantinya akan dikaitkan dengan program kerja

DISBUDPARPORA dan juga akan dibuatkan ikon-ikon yang sesuai dengan tema pada tiap acara yang dibuat. Jadi, dalam perancangan dan pelaksanaan program kerja DISBUDPARPORA ini harus sesuai dengan Visi dan Misi yang dimiliki oleh Walikota. Oleh karena itu, individu yang memiliki perilaku inovatif tinggi diperlukan di DISBUDPARPORA.

Perilaku inovatif diartikan sebagai proses membuat, mengenalkan, dan juga menerapkan gagasan baru untuk suatu organisasi atau perusahaan atau kelompok demi meningkatkan kinerja anggota organisasi tersebut (Janssen, 2000). J. de Jong & den Hartog (2010) memberikan pendapatnya mengenai perilaku inovatif adalah perilaku seseorang yang memiliki tujuan mencapai tahap mengenalkan ide atau gagasan baru dari suatu produk, prosedur, ataupun proses yang bermanfaat untuk efisiensi pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. McGuirk, Lenihan, & Mark (2015) mendefinisikan perilaku inovatif merupakan sebuah model dari sebuah bisnis, teknik dalam manajemen, strategi dan struktur organisasi yang berbeda dari apa yang telah ada pada umumnya. Perilaku inovatif ini mengacu pada kecakapan individu dalam menghasilkan ide yang orisinal dan memanfaatkan hasil kerja untuk membuat ide yang berpotensi untuk diterapkan ke dalam praktek kerja di lapangan (Birdi et al., 2016). Gagasan baru tersebut bisa berbentuk produk, pemecahan masalah ataupun teknologi terbarukan. Dalam perilaku inovatif penting bagi individu dapat mencari ide kreatif yang dapat disetujui oleh banyak pihak dan dapat diterapkan dalam praktek kerja.

Dimensi perilaku inovatif yang dikemukakan oleh J. de Jong & den Hartog (2010) memiliki empat dimensi, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. *Idea Exploration* menjelaskan bahwa individu akan memanfaatkan peluang-peluang yang ada di organisasi atau perusahaan untuk dapat menemukan alternatif demi meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan ataupun anggota organisasi. Dimensi *idea generation* menunjukkan individu mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi di organisasi atau perusahaan kemudian membuat gagasan baru ataupun solusi yang bermanfaat. Dalam dimensi *idea championing*, setelah menemukan ide baru maka individu akan berbagi ide yang telah ditemukannya kepada anggota organisasi, individu harus mencari dukungan atas gagasan barunya sehingga ide tersebut dapat diterima. Tindakan individu untuk mulai mengimplementasikan atau menerapkan ide baru dengan membuat model supaya dapat dipahami seluruh anggota organisasi adalah penjelasan dari dimensi *idea implementation* (J. de Jong & den Hartog, 2010). Individu yang memiliki perilaku inovatif adalah individu dengan keterampilannya serta memiliki motivasi untuk mau melakukan eksplorasi ide yang kemudian dikembangkan menjadi gagasan baru yang dimana disetujui oleh instansi dan dapat diaplikasikan menjadi program kerja.

Bila dikaitkan dengan dimensi dari perilaku inovatif yang digagas oleh de Jong & den Hartog (2010), hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubbag Perencanaan dan Kepegawaian DISBUDPARPORA menunjukkan untuk melakukan *idea exploration* ini DISBUDPARPORA melakukan studi banding ke Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota lain sebagai referensi untuk mengembangkan program kerja yang dimiliki oleh DISBUDPARPORA. Selain itu dalam *idea generation* ini, DISBUDPARPORA melibatkan seluruh anggotanya baik dalam studi banding sebagai kesempatan untuk menemukan solusi dari suatu masalah. Pada *idea championing*, pegawai DISBUDPARPORA akan dilibatkan oleh kepala dinas yang dimana sebagai pegawai DISBUDPARPORA harus memiliki wawasan yang luas terkait dengan kebudayaan, pariwisata, kepemudaan dan olahraga kemudian dikaitkan dengan ide yang diusulkan. Untuk *idea implementation*, Kepala Dinas DISBUDPARPORA akan melakukan supervisi pada bawahannya supaya usulan-usulan program dapat terlaksana

sebagaimana mestinya. Perilaku inovatif yang tercipta tersebut tentunya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di DISBUPARPORA.

Perilaku inovatif dalam diri pegawai tidak dapat muncul begitu saja. Terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi munculnya perilaku inovatif dalam diri pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi, ataupun *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi bisa membuat pegawai memiliki perilaku inovatif yang baik. Pola kerja, kebiasaan yang diterapkan di organisasi atau budaya organisasi dapat memicu munculnya perilaku inovatif. Selain itu, bagaimana pegawai merasa telah menjadi bagian dari organisasi bisa juga memunculkan perilaku inovatif pegawai sehingga dia mau melakukan lebih dari tugas utamanya (Nurbaety & Rojuaniah, 2022).

Robbins (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem dengan berbagai makna yang dikerjakan oleh para anggota organisasi yang dimana itulah yang menjadi poin beda dari organisasi satu dengan lainnya. Menurut Sulaksono (2015), budaya organisasi adalah *value* atau nilai yang menjadi panutan bagi sumber daya manusia dalam melakukan kewajibannya dan berperilaku di suatu organisasi. Filosofi dasar dari suatu organisasi yang mengandung keyakinan, nilai-nilai, dan norma bersama menjadi karakteristik terkait cara menyelesaikan sesuatu dalam organisasi menjadi makna dari budaya organisasi itu sendiri (Bahri, 2018). Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak kasat mata dimana dapat membuat anggota organisasi melakukan tugas-tugas nya. Budaya organisasi bisa diartikan sebagai suatu sistem dari nilai, keyakinan, asumsi, ataupun norma yang sudah lama ada dan diikuti terus menerus oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak dan memecahkan masalah dalam organisasi atau perusahaannya (Sutrisno, 2019). Keyakinan akan nilai dasar, manajemen, perilaku, serta prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk organisasi merupakan definisi budaya organisasi yang diungkapkan oleh Denison & Neale (2019).

Aspek budaya organisasi yang pertama yaitu *empowerment* berarti instansi memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawainya. Sedangkan aspek *team orientation* bermakna instansi mengedepankan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Instansi memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk melakukan pengembangan keterampilan demi memenuhi kebutuhan bisnis yang berkelanjutan terdapat pada aspek budaya organisasi *capability development*. Adapun *core values* atau yang berarti instansi memiliki identitas serta harapan yang juga diyakini oleh anggotanya. Dalam budaya organisasi, instansi juga harus mampu mengatasi perbedaan yang ada serta mencapa kesepakatan terkait dengan isu-isu kritis sesuai dengan aspek *agreement*. Tidak hanya itu, fungsi dan unit instansi yang berbeda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama termasuk dalam aspek budaya organisasi *coordination and integration*.

Dalam aspek budaya organisasi yaitu *creating change* memiliki arti bahwa instansi mampu menciptakan cara-cara adaptif untuk memenuhi kebutuhan perubahan serta dapat mengantisipasi perubahan yang memengaruhi instansi di masa mendatang. Instansi dengan budaya organisasi yang baik juga memahami keinginan pengguna layanan dan mengantisipasi kebutuhan pengguna layanan di masa depan sebagaimana dijelaskan pada aspek *customer focus*. Dalam aspek *organizational learning*, menerima dan mempelajari sinyal dari lingkungan sekitar dapat menjadikan sebuah peluang untuk mengembangkan instansi. Selain itu, ada juga aspek *strategic direction and intent* yang didalamnya menjelaskan bahwa instansi

harus memiliki tujuan yang jelas dan setiap anggotanya dapat berkontribusi dalam setiap tugasnya. Adapun aspek *goals and objectives* yang menjelaskan bahwa instansi dengan budaya organisasi yang baik memiliki arah yang jelas dalam setiap tugas di masing-masing jabatan yang ada serta instansi juga memiliki pandangan bersama tentang kondisi masa depan yang diinginkan sesuai dengan aspek *vision* (Denison & Neale, 2019).

Budaya organisasi yang tercipta tentunya akan mempengaruhi perilaku inovatif para anggotanya. Sesuai dengan dimensi dari budaya organisasi yaitu *teram orientation, empowerment, coordinaton and integration* serta hasil wawancara dengan salah satu pegawai, pegawai DISBUDPARPORA, budaya organisasi di instansi telah terlihat cukup baik. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara yang mengatakan bahwa banyak pekerjaan di dalam instansi yang dilakukan secara tim meskipun tetap ada untuk target individual. Selain itu, komunikasi di dalam instansi sangat penting dikarenakan tugas antar tim akan selalu berkaitan sehingga diperlukan komunikasi dan koordinasi yang baik. Akan tetapi, dalam aspek *organizational learning* dan *strategic direction and intent* belum terlalu menonjol dikarena untuk menetapkan target instansi dan pengembangan instansi masih banyak mengikuti arahan dari atasan. Selain itu, dalam aspek *creating change* masih belum ditemukan hal-hal yang memnunjukkan bahwa instansi mampu memenuhi perubahan ataupun mengantisipasi adanya perubahan, karena dalam pembuatan program baru masih seringkali diberikan langsung oleh atasan atau Walikota sehingga instansi tinggal mengolah sesuai dengan permintaan atasan. Berdasarkan hal tersebut, perlunya mengetahui hubungan antara perilaku inovatif dan budaya organisasi supaya perilaku inovatif yang telah baik di DISBUDPARPORA tetap terjaga dan berkembang.

Dalam mengembangkan perilaku inovatif perlu adanya peningkatan pembentukan budaya organisasi, khususnya terkait dengan budaya kreativitas. Contoh upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada anggota organisasi untuk meningkatkan perannya sehingga mudah melakukan perubahan, menerima hal-hal baru, dan meningkatkan inovasi baik dari segi proses ataupun hasil (Nurbaety & Rojuniah, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Asbari dkk. (2019) menyebutkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seperti kepemimpinan transformasional yang dimana kepemimpinan transformasional juga dapat memberikan dampak yang positif terhadap perilaku inovatif. Budaya organisasi berdampak pada perilaku inovatif. Hal tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid & Durmaz (2021) yang menunjukkan juga bahwa ikatan antara pegawai dan manajer adalah ikatan yang kuat sehingga untuk dapat melakukan perbaikan atau menemukan solusi inovatif diperlukannya budaya organisasi yang kuat juga.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa beberapa penelitian terkait dengan budaya organisasi dan perilaku inovatif telah dilakukan, namun terdapat pula variabel sebagai faktor lain dari perilaku inovatif juga diteliti. Perbedaan subjek dan tempat penelitian juga dapat terlihat dari penelitian terdahulu. Penelitian ini terbatas pada pegawai DISBUDPARPORA. Penelitian dengan menggunakan variabel Perilaku Inovatif dan variabel Budaya Organisasi ini belum banyak dilakukan dengan penggunaan variabel yang sama. Lebih banyak penelitian yang difokuskan kepada kepemimpinan daripada budaya organisasi sehingga peneliti merasa perlunya penelitian lebih lanjut mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif.

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara sistematis terhadap suatu kejadian dengan mengumpulkan data yang bisa diukur dengan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Creswell, 2014) Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan

teknik analisa data korelasi yang dimana akan menunjukkan hubungan antara variabel X yaitu Budaya Organisasi dengan variabel Y yaitu Perilaku Inovatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga.

Populasi diartikan sebagai subjek atau objek yang berada di wilayah tertentu sert memenuhi syarat yang telah ditentukan dan berkaitan dengan masalah penelitian (Unaradjan, 2019). Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan dapat dikatakan populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga yang berjumlah 82 orang dengan karakteristik sesuai dengan apa yang hendak diteliti (Creswell, 2014). Data dan informasi yang didapatkan tidak semua akan diproses atau diteliti begitupun dengan tidak seluruh objek atau orang akan diteliti tetapi cukup dengan menggunakan sampel yang mewakili. Salah satu teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* yang dimana salah satu jenisnya adalah *sampling jenuh* yang dimana semua anggota populasinya akan digunakan sebagai sampel (Creswell, 2014).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga yang berjumlah 82 orang. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja dalam bidang pariwisata, bidang kebudayaan, dan bidang kepemudaan dan olahraga di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga.

Pengumpulan data

Pada saat melakukan penelitian data adalah hal yang penting untuk penelitian. Cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian disebut dengan pengumpulan data (Creswell, 2014). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data skala. Skala adalah salah satu instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner dengan isi daftar pernyataan. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* dimana di dalam kuesioner terdapat lima pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Subjek hanya perlu memberikan tanda centang ($\sqrt{}$) pada salah satu dari pilihan jawaban yang ada (Sugiyono, 2018). Bentuk pernyataan yang digunakan dalam skala *likert* adalah pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*). Pernyataan positif ialah pernyataan yang mendukung variabel, sedangkan pernyataan yang tidak mendukung variabel adalah pernyataan negatif.

Skala perilaku inovatif disusun berdasarkan teori dari Jong dan Hartog (2010). Dimensi yang ungkapkan oleh Jong dan Hartog (2010) yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*. Sedangkan skala Budaya Organisasi disusun atas landasan teori Denison & Neale (2019). Dimensi yang ditemukan oleh Denison & Neale (2019) yaitu *empowerment*, *team orientation*, *capability development*, *core values*, *agreement*, *coordination and integration*, *creating change*, *customer focus*, *organizational learning*, *strategic direction and intent*, *goals and objectives*, dan *vision*.

Instrumen penelitian harus dinyatakan valid sehingga dapat disebut instrumen penelitian yang baik. Instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila telah dilakukan uji validitas. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui nilai terkait dengan konsep atau konstruk yang diukur oleh tes sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell, 2014). Penelitian ini menggunakan uji daya beda item sebagai teknik uji validasi. Menyatakan koefisien aitem yang sah atau valid apabila skor lebih dari 0,3. Aitem yang dianggap gugur berada pada nilai koefisien dibawah 0,3 (Azwar, 2019).

Skala perilaku inovatif memiliki aitem berjumlah 32 pernyataan yang kemudian dilakukan uji coba serta uji validitas. Uji validitas yang dilakukan dengan uji daya beda aitem dengan menemukan 21 aitem pernyataan yang memiliki nilai lebih dari atau sama dengan 0,30. Hal tersebut berarti terdapat 21 pernyataan aitem yang valid. Adapun 11 aitem yang memiliki

nilai kurang dari 0,30 yang berarti aitem tersebut tidak valid dan dinyatakan gugur. Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel perilaku inovatif adalah 0,937. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat reliabel.

Terdapat 96 pernyataan pada skala budaya organisasi yang selanjutnya dilakukan uji coba serta uji validitas. Uji validitas yang dilakukan dengan uji daya beda aitem menemukan 87 aitem pernyataan dimana mempunyai nilai lebih dari atau sama dengan 0,30. Hal tersebut berarti terdapat 87 pernyataan aitem yang valid. Adapun 9 aitem yang memiliki nilai kurang dari 0,30 yang berarti aitem tersebut tidak valid dan dinyatakan gugur. Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi adalah 0,982. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat reliabel.

Analisis data

Penelitian ini melakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas sebagai prasyarat dalam melakukan analisis data. Uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* digunakan dalam penelitian ini demi mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikasinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Sugiyono, 2015). Uji linearitas juga dilakukan yang berfungsi untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan uji linearitas dimana data bisa dikatakan linier apabila nilai signifikasinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *pearson product moment*. Peneliti menggunakan uji hipotesis tersebut dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara dua variabel penelitian (Sugiyono, 2015). Adapun rentang nilai korelasi yaitu diantara 0 sampai dengan 1 yang berarti semakin nilai mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Penelitian ini menghasilkan data kuantitatif dari kedua variabel. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian dikelola untuk mengetahui deskripsi data yang terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berdasarkan pengelolaan data menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0 for windows diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Budaya Organisasi	51	250	293	274,55	12,052
Perilaku Inovatif	51	53	77	63,84	6,577
Valid N	51				

Tabel deskripsi data statistik diatas menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian berjumlah 51 pegawai. Pada variabel budaya organisasi, diketahui rata-rata subjek yaitu 274,55 dengan nilai tertinggi berjumlah 293 dan nilai terendah dengan jumlah 250. Variabel perilaku inovatif menunjukkan bahwa nilai rata-rata nya yaitu 63,84 dengan nilai tertinggi berjumlah 77 dan nilai terendah berjumlah 53.

Adapun standar deviasi variabel budaya organisasi sebesar 12,052 dan variabel perilaku inovatif 6,577. Berdasarkan nilai deviasi kedua variabel dapat terlihat jika data penelitian kurang bervariasi atau homogen karena memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata. Hal tersebut dikarenakan subjek terdiri pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil dan juga dengan latar belakang pendidikan yang sama yaitu S1.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Dalam uji normalitas, data disebut berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas terhadap variabel perilaku inovatif dan budaya organisasi memperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Perilaku Inovatif* Budaya Organisasi	0,064	Distribusi Data Normal

Berdasarkan data uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,064 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut ditemukan bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05 yang berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai DISBUDPARPORA.

Penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dalam melakukan uji hipotesis. Analisa hubungan variabel yang digunakan untuk mengukur keeratan antar variabel dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang 0 hingga 1 yang dimana didalamnya terdapat beberapa kategori korelasi mulai dari sangat lemah yaitu dinilai 0,00- 0,199 hingga kategori korelasi sangat kuat dengan nilai 0,80 – 1,00 (Sugiyono, 2015).

Hubungan antar variabel akan disebut signifikan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan nilai p lebih dari 0,05 berarti hubungan antar variabel tidak signifikan. Hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

		Budaya Organisasi	Perilaku Inovatif
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	,779
	<i>Sig (2-tailed)</i>	51	51

		N	
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	,779	1
	Sig (2-tailed)	,000	
	N	51	51

Berdasarkan tabel uji hipotesis yang ada diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang memiliki arti adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai DISBUDPARPORA.

Nilai koefisien korelasi juga menampilkan nilai sebesar 0,779 ($r = 0,779$). Hal tersebut berarti bahwa variabel budaya organisasi dan perilaku inovatif memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan tabel uji hipotesis juga dapat diketahui arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai 0,779 ($r = 0,779$) yang berarti memiliki hubungan searah. Hubungan searah yang memiliki arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki instansi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dimiliki oleh pegawai DISBUDPARPORA. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila budaya organisasi instansi rendah maka semakin rendah juga perilaku inovatif yang dimiliki oleh pegawai DISBUDPARPORA.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga. Penelitian ini melibatkan 51 pegawai DISBUDPARPORA sebagai subjek penelitian. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah “terdapat hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga”. Untuk membuktikan hipotesis tersebut peneliti melakukan uji hipotesis yang menghasilkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi dan perilaku inovatif sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang memiliki arti kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hamis dan Durmaz (2021) bahwa terdapat hubungan yang dimiliki oleh perilaku inovatif dan juga budaya organisasi.

Hasil dari uji korelasi juga menghasilkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,779 ($r = 0,779$) yang berarti bahwa kedua variabel yaitu variabel perilaku inovatif dan variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang masuk ke dalam kategori “kuat” dengan arah yang positif. Hal tersebut berarti semakin baik budaya organisasi instansi maka akan semakin baik pula perilaku inovatif pegawai DISBUDPARPORA, yang juga berlaku kebalikan bahwa semakin rendah perilaku inovatif pegawai DISBUDPARPORA maka akan semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi. Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purwanto dan teman-teman (2020) yang dimana juga ditemukan adanya hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif.

Perilaku inovatif yang dimiliki oleh pegawai pada penelitian ini dapat dilihat melalui data yang didapatkan berdasarkan empat dimensi De Jong dan Den Hartog (2010), yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil rata-rata pada tiap aspek, yaitu *idea exploration* sebesar 2,97, *idea generation* sebesar 3,07, *idea championing* sebesar 3,05, dan *idea implementation* sebesar 3,05.

Berdasarkan data hasil penelitian terhadap 51 pegawai ini menunjukkan nilai rata-rata untuk dimensi *idea exploration* sebesar 2,97. Apabila dilihat dari hasil data yang ada, dimensi *idea exploration* ini memiliki nilai rata-rata yang paling rendah daripada dimensi yang lain. Pada

penelitian ini, *idea exploration* dapat ditunjukkan dengan pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi terbaru dan tidak puas dengan satu ide saja sehingga mampu mengembangkan program baru. Melakukan eksplorasi ide memerlukan kemampuan pada menggunakan teknologi terbaru dimana hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa untuk menemukan ide-ide baru teknologi memiliki peran dalam prosesnya.

Dimensi selanjutnya yaitu *idea generation*, pada dimensi ini menunjukkan bahwa individu mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi ataupun kebutuhan dalam instansi yang kemudian dapat membuat program baru yang bermanfaat serta sesuai dengan konteks dalam pekerjaan (de Jong & den Hartog, 2010). Dimensi ini dapat ditunjukkan dengan kemauannya serta kreatifitasnya untuk menemukan gagasan baru demi meningkatkan kualitas layanan instansi, mempermudah proses bekerja, serta mencari alternatif untuk memenuhi kebutuhan instansi. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah & Budiani (2021) yang menunjukkan bahwa kemauan untuk memunculkan gagasan baru dilakukan untuk meningkatkan usaha yang dimiliki.

Dimensi *idea championing* adalah bagaimana individu dapat menjelaskan pada pegawai lain terkait dengan program baru yang telah dirancang dan mampu menarik perhatian pegawai lain sehingga mendapatkan dukungan dari mereka (de Jong & den Hartog, 2010). Berdasarkan data hasil penelitian, dimensi ini memiliki nilai rata-rata 3,05, yang berarti bahwa pegawai DISBUDPARPORA telah cukup mampu untuk menjelaskan dan mendapatkan dukungan atas gagasan baru ataupun program baru yang telah dibuat. Dukungan atas gagasan baru dapat ditunjukkan dengan adanya respon positif dari pegawai lain ataupun gagasan baru yang dibuat telah sesuai dengan kebutuhan instansi (Syarifudin, 2021).

Dalam penelitian ini, nilai rata-rata untuk dimensi *idea implementation* sebesar 3,05. Bentuk dari dimensi *idea implementation* ini dapat berupa pelaksanaan acara baru yang telah disetujui oleh atasan dan menjadi acara yang diminati banyak masyarakat. Sehingga pegawai yang mendapatkan dukungan senantiasa mampu menerapkan program baru yang telah ditemukan (Jayendra, dkk., 2022).

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik dari individu ataupun organisasional. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku inovatif pada tingkat organisasional adalah budaya organisasi (Nurbaety & Rojuaniah, 2022). Hal tersebut dikarenakan saat bekerja kita pasti bertemu dengan pegawai lain yang dimana akan terciptanya budaya bersama dalam suatu kelompok untuk kepentingan profesional demi meningkatkan produktivitas pegawai dan efektivitas dari sebuah instansi (Khan, dkk., 2020).

Budaya organisasi memiliki dua belas dimensi yang telah dijelaskan oleh Denison & Neale (2019) yang diantaranya adalah *empowerment*, *team orientation*, *capability development*, *creating change*, *customer focus*, *organizational learning*, *core values*, *agreement*, *coordination and integration*, *strategic direction and intent*, *goals and objectives* serta *vision*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil rata-rata pada setiap aspek dari budaya organisasi. Aspek *empowerment* dengan rata-rata sebesar 3,14, *team orientation* sebesar 3,28, *capability development* sebesar 3,23, *creating change* sebesar 3,21, *customer focus* sebesar 3,05, *organizational learning* sebesar 3,03, *core values* sebesar 3,24, *agreement* sebesar 3,12, *coordination and integration* sebesar 3,11, *strategic direction and intent* sebesar 3,27, *goals and objectives* sebesar 3,03, serta *vision* sebesar 3,13.

Aspek *organizational learning* mendapati nilai rata-rata terendah dibanding dengan aspek yang lain yaitu sebesar 3,03. *Organizational learning* menggambarkan bahwa instansi mampu menangkap sinyal dari lingkungan sekitar saat melakukan pengembangan organisasi ataupun program kerja sebagai salah satu peluang yang dimilikinya (Denison & Neale, 2019). Berdasarkan studi pendahuluan *organizational learning* mendapatkan nilai rendah karena instansi lebih sering mendapatkan ide atau gambaran umum pertama dari atasan. Selain itu,

susunan organisasi yang sudah paten dan telah ada sejak lama juga membuat instansi menjadi terbiasan melakukan cara bekerja yang sama seperti sebelumnya.

Berdasarkan nilai rata-rata tiap aspek dapat dilihat bahwa aspek *team orientation* mendapatkan nilai terbesar daripada aspek yang lain. Berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada di instansi juga selalu melibatkan kerja tim yang dimana berarti pekerjaan tidak dapat dikerjakan secara individual. Program-program yang telah dirancang di instansi pastinya memerlukan adanya kerjasama tim dalam pelaksanaannya sehingga instansi memiliki nilai yang tinggi pada aspek *team orientation*. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D. Denison et al. (2014) yang menunjukkan bahwa instansi menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan kerja sama tim.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pegawai pada DISBUDPARPORA memiliki perilaku inovatif yang baik yang dimana hal itu dipengaruhi dengan budaya organisasi dari instansi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil koefisien determinan yang dimana nilai variabel perilaku inovatif dengan budaya organisasi sebesar 60,7% yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 60,7% pada perilaku inovatif yang berada di DISBUDPARPORA Kota Madiun dan 33,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh DISBUDPARPORA mendorong pegawainya untuk menjadi inovatif, seperti pada masa jabatan walikota saat ini menuntut untuk membuat program-program inovatif yang dapat dinikmati oleh warga ataupun sebagai *branding* kota supaya lebih dikenal baik tingkat nasional ataupun internasional. Selain itu, budaya organisasi terkait dengan *creating change* yang dimana pegawai DISBUDPARPORA juga dituntut untuk selalu membuat perubahan untuk menjadi lebih baik membuat motivasi untuk berinovasi dan memiliki perilaku inovatif lebih tinggi. Sehingga terbukti bahwa budaya organisasi ataupun budaya kerja berperan besar pada instansi seperti Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Mutia Aprila Erman, 2021).

Perilaku inovatif yang dimiliki oleh pegawai bergantung dengan bagaimana budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi. Instansi dengan budaya organisasi yang nyaman dan baik akan dapat meningkatkan perilaku inovatif yang dimiliki oleh pegawai (Bahri, 2018). Apabila instansi tidak memberi ruang gerak yang cukup bagi pegawai, kurang koordinasi antar bagian atau individu, ataupun tidak adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuannya maka bisa memicu penurunan perilaku inovatif pada pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini telah ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayendra, dkk (2022) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai, karena nilai-nilai yang ada di dalam instansi telah diterapkan sehingga perilaku inovatif pegawai di instansi baik.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga ”. Setelah dilakukannya penelitian dan melakukan uji hipotesis ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif. Hal tersebut berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hubungan korelasi antara variabel budaya organisasi dan perilaku inovatif memiliki arah yang positif dan termasuk dalam kategori hubungan korelasi yang kuat. Hal tersebut berarti apabila budaya organisasi baik maka perilaku inovatif pegawai juga akan baik, begitupula sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka perilaku inovatif juga rendah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengungkapkan saran bagi instansi, responden, dan penelitian selanjutnya yang diuraikan menjadi tiga yaitu untuk instansi, untuk responden, dan untuk peneliti selanjutnya. Bagi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan perilaku inovatif pada pegawai dengan meningkatkan budaya organisasi melalui cara membuat program yang dimana seluruh pegawai di sertakan, melakukan studi banding pada dinas lain sebagai referensi untuk membuat program-program yang inovatif. Selain itu, instansi dapat menyediakan layanan pelanggan guna mendengar saran dan kritik dari masyarakat.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi evaluasi untuk meningkatkan perilaku inovatif dengan dapat mengikuti lebih banyak seminar untuk meningkatkan pengetahuan terkait dengan teknologi terbaru dan tetap mengikuti perkembangan yang ada di media sosial. Selain itu, lebih memperhatikan hasil evaluasi dari program sebelumnya supaya dapat menjadi bahan referensi untuk program baru.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya serta diharapkan bisa memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat. Fokus penelitian ini terbatas pada hubungan budaya organisasi dan perilaku inovatif pada pegawai sehingga diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan subjek lain misalnya guru.

Daftar Pustaka

- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIMUPB : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship Of Individual Capabilities And Environmental Support With Different Facets Of Designers' Innovative Behavior: Factors Influencing Innovative Behavior. *Journal Of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1016/j.jipm.2016.01.001>
- Creswell, J. W. (2014). *Educational Research : Planning, Conducting And Evaluating Quantitative And Qualitative Research*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1016/j.cim.2009.12.001>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual And Empirical Review Of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 23(1), 145–161. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Fauziah, N. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Komunitas E-Ukm Surabaya. *Talenta : Jurnal Psikologi*, 7(1), 53–65.
- Hamid, D., & Durmaz, O. (2021). Organizational Culture Impact On Employee Innovative Behaviors In Kurdistan. *Black Sea Journal Of Management And Marketing*, 2(1). <https://doi.org/10.15662/BJMM.2021.0201001>
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1080/0014013001000167888>
- Mcguirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring The Impact Of Innovative Human Capital On Small Firms' Propensity To Innovate. *Research Policy*, 44(4), 965–976. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.05.001>

- Mutia Aprila Erman, A. F. (2021). Dampak Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. *Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 3(1), 11–21.
- Nurbaety, & Rojuaniah. (2022). Servant Leadership , Organizational Culture And Organizational Citizenship. *Management Analysis Journal*, 9.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (16th Ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, P. . (2015). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta*.
- Sukadana, K., & Mahyuni, L. P. (2021). Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 10. <https://doi.org/10/Grrzth>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*.
- Syaifudin, N. (2021). Pengaruh Iklim Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai Di Lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2). <http://files/657/Syaifudin - Pengaruh Iklim Dan Budaya Organisasi Terhadap Inov.Pdf>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.