

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Perawat Di Rsu Lirboyo Kediri

Siti Nur Aini Sururi*
Nurhidayah**
Ratna Tri Hardaningtyas***

Abstract

Innovations to support economic growth, especially in the world of health services, are growing and developing innovative work behaviors for nurses. Every hospital, one of which is RSU Lirboyo, requires innovative work behavior. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and organizational culture on the innovative work behavior of nurses at Lirboyo General Hospital, Kediri. This research design uses correlation analysis using explanatory research conducted in December 2021. The sample used is a saturated sample. Multiple Linear Regression correlation test resulted that there was an influence between leadership and innovative work behavior ($p = 0,406$; $t = 0,839$), then $H1$ was accepted, which means that leadership has a not significant effect on innovative work behavior. There is an influence between organizational culture and innovative work behavior ($p = 0,000$; $t = 13.953$), then $H2$ is accepted, which means organizational culture has a significant effect on innovative work behavior. The conclusion of this study is that leadership and organizational culture have a significant positive effect on the innovative work behavior of nurses at Lirboyo General Hospital, Kediri. It is suggested that the opportunity to express ideas should be further increased, so that innovative work behavior can be increased in an effort to improve the quality and quantity of nurses. It is expected that the leader allows subordinates to carry out functions within the limits that have been formulated by superiors.

Keyword : Leadership, Organizational Culture, and Innovative Work Behavior

Pendahuluan

Setiap negara guna untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan mempersiapkan masa depan bangsa yang lebih baik, terlebih lagi di dalam dunia layanan jasa kesehatan. “Oleh sebab itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif perawat demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar & Badir, 2017).

Fenomena yang ada pada rumah sakit umumnya, terutama RSU Lirboyo, memerlukan perilaku kerja inovatif yang bisa meningkatkan kinerja perawat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perawat yang ada di RSU Lirboyo masih banyak yang muda dan pengetahuan yang dimiliki juga lumayan luas. Seharusnya setiap perawat harus memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang dapat menciptakan hasil kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya masih banyak yang masih tidak menerapkan perilaku kerja inovatif tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut terdapat faktor-faktor yang mendorongnya.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *eksplanatory research*. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Lirboyo sejumlah 53 perawat.. Teknik sampling yang digunakan yaitu *Sampling Jenuh*. Peneliti melakukan pengumpulan data sesuai dengan jumlah perawat yang ada yaitu mengumpulkan data primer yang diperoleh adalah data demografi responden. Peneliti melakukan analisa data menggunakan 2 macam yaitu analisa univariat dan analisa bivariat. Analisa univariat meliputi data demografi pasien, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja responden. Analisa bivariat meliputi uji *Regresi Linear Berganda*.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini didapatkan hasil penelitian dan analisa data tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dan yang telah dilaksanakan di RSUD Lirboyo Kediri. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Desember 2021. Sampel pada penelitian sejumlah 53 responden yang telah memenuhi kriteria. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Kepemimpinan

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepemimpinan

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total		Rata-rata
		5		4		3		2		1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	5	9,4%	33	62,3%	15	28,3%	0	0%	0	0%	53	100%	3,81
2	X1.2	5	9,4%	40	75,5%	8	15,1%	0	0%	0	0%	53	100%	3,94
3	X1.3	10	18,9%	30	56,6%	13	24,5%	0	0%	0	0%	53	100%	3,94
4	X1.4	12	22,6%	31	58,5%	9	17%	1	1,9%	0	0%	53	100%	4,02
Rata-Rata Keseluruhan													3,92	

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa pada item X1.1 rata-rata skor tanggapan responden sebesar 3,81 hasil tersebut masuk dalam kategori baik yang berarti responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item X1.2 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden, setuju (S) sebanyak 40 responden, netral (N) sebanyak 8 responden, dan tidak setuju sebanyak 38 responden. Pada item X1.3 responden dengan jawaban setuju (S) sebanyak 11 responden, tidak setuju sebanyak 38 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Pada item X1.4 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden, setuju (S) sebanyak 31 responden, netral (N) sebanyak 9 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Budaya Organisasi

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Budaya Organisasi

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total		Rata-rata
		5		4		3		2		1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	10	18,9%	29	54,7%	14	26,4%	0	0%	0	0%	53	100%	3,92
2	X2.2	12	22,6%	28	52,8%	13	24,5%	0	0%	0	0%	53	100%	3,98
3	X2.3	10	18,9%	36	67,9%	7	13,2%	0	0%	0	0%	53	100%	4,06
4	X2.4	6	11,3%	45	84,9%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%	4,08
5	X2.5	10	18,9%	41	77,4%	2	3,8%	0	0%	0	0%	53	100%	4,15
6	X2.6	13	24,5%	34	64,2%	6	11,3%	0	0%	0	0%	53	100%	4,13
7	X2.7	16	30,2%	27	50,9%	10	18,9%	0	0%	0	0%	53	100%	4,11
Rata-Rata Keseluruhan													4,06	

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil bahwa Pada item X2.1 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 29 responden, dan netral (N) sebanyak 14 responden., Pada item X2.2 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden, setuju (S) sebanyak 28 repsonden, dan netral (N) sebanyak 13 responden. Pada item X2.3 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden., setuju (S) sebanyak 36 responden, dan netral (N) sebanyak 7 responden. Pada item X2.4 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 6 responden, setuju (S) sebanyak 45 responden, dan netral sebanyak 2 responden.. Pada item X2.5 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 41 responden, dan netral (N) sebanyak 2 responden., Pada item X2.6 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 responden, setuju (S) sebanyak 34 responden, dan netral (N) sebanyak 6 responden., Pada item X2.7 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 responden, setuju (S) sebanyak 27 responden, dan netral (N) sebanyak 10 responden.,

Karakteristik Responden Berdasarkan Perilaku Kerja Inovatif

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Perilaku Kerja Inovatif

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total		Rata-rata
		5		4		3		2		1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	5	9,4%	38	71,7%	10	18,9%	0	0%	0	0%	53	100%	3,91
2	Y2	10	18,9%	36	67,9%	7	13,2%	0	0%	0	0%	53	100%	4,06
3	Y3	12	22,6%	36	67,9%	5	9,4%	0	0%	0	0%	53	100%	4,13
4	Y4	12	22,6%	33	62,3%	7	13,2%	1	1,9%	0	0%	53	100%	4,06
Rata-Rata Keseluruhan													3,29	

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan hasil bahwa pada item Y1 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden, setuju (S) sebanyak 38 responden, dan netral (N) sebanyak 10 responden., Pada Y2 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 36 responden, dan Netral (N) sebanyak 7 responden., Pada Y3 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden., setuju (S) sebanyak 36 responden., dan netral (N) sebanyak 5 responden., Pada Y4 responden dengan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden, setuju (S) sebanyak 33 responden, netral (N) sebanyak 7 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden

Analisa Data

Uji korelasi *Regresi Linier Berganda* untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.651	1.126		-1.466	.149
X1	.075	.089	.054	.839	.406
X2	.579	.041	.905	13.953	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis korelasi *Regresi Linier Berganda* didapat korelasi antara kepemimpinan sebesar 0,075 dan budaya organisasi sebesar 0,579 dengan perilaku kerja inovatif.. Nilai sig. pada kedua variabel yaitu kepemimpinan *p-value* 0,406 > 0,05 dan budaya organisasi *p-value* 0,000 < 0,05, maka H_1 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif di RSUD Lirboyo Kediri dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di RSUD Lirboyo Kediri.

Pembahasan

Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Perawat di RSUD Lirboyo Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk variabel perilaku kerja inovatif dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel perilaku kerja inovatif yang menyatakan perawat bersedia mengadaptasi ide-ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa memang perawat mampu dan bersedia menerapkan ide-ide yang dirasa dapat membangun kinerja yang nantinya juga akan memajukan rumah sakit. Ide-ide yang baru memang perlu di salurkan agar dapat dijadikan sebuah apresiasi tersendiri. Adanya ide-ide yang dimiliki oleh para perawat tidak lain karena adanya pemimpin yang dapat menginspirasi para perawat sehingga para perawat memiliki wawasan sehingga dapat munculnya ide-ide yang baru yg dapat membangun rumah sakit tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Aditya & Ardana, (2016), Mahardika & Syarifah, (2021), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Tidak sejalan dengan teori yang disampaikan Wahyudi (2017) kepemimpinan merupakan kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk bisa menggerakkan, mengarahkan serta dapat mempengaruhi pola pikir, dan cara kerja setiap anggota dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan serta tujuan yang diharapkan.

Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Perawat di RSUD Lirboyo Kediri

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini didukung pada jawaban responden yang menyatakan bahwa perawat dapat memiliki ide-ide baru salah satunya karena faktor kekompakan dalam tim kerja. Terlihat dari pekerjaan yang

dapat diselesaikan dengan kerjasama tim dan sesuai dengan penugasan masing-masing. Memiliki tim yang solid dan kompak merupakan suatu keberuntungan yang dapat memberikan semangat dalam mengerjakan sesuatu. Meringankan beban kerja dan menghasilkan kinerja yang baik antar tim. Namun perlu diingat dalam kerja tim harus tetap memperhatikan tugas masing-masing. Tidak semua tugas bisa dilaksanakan yang sebenarnya bukan pekerjaan yang seharusnya. Misalnya perawat yang bekerja di kamar operasi tidak perlu membantu membuat laporan pada pasien yang berada di rawat inap. Cukup bekerjasama dengan perawat yang ada di kamar operasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Asbari *et al.*, (2019), Nurdin *et al.*, (2020), dan Esha & Dwipayani, (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Menurut Fachreza *et al.*, (2018) budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Budaya dalam rumah sakit adalah sistem nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh semua perawat rumah sakit, yang menentukan perilaku mereka dan sifat kehidupan organisasi. Dasar dari potensi kehidupan yang merupakan budaya organisasi. Budaya rumah sakit tidak hanya membedakan satu organisasi dari yang lain, tetapi juga menentukan keberhasilan fungsi dan kelangsungan hidupnya. Sehingga dianjurkan untuk mempertimbangkan bekerja di organisasi modern sebagai kelompok, dan bukan individu. Budaya rumah sakit memberi orang rasa percaya diri, kebanggaan pada instansi mereka, membuka kesempatan bagi manajer untuk memimpin, berfokus pada norma dan nilai yang diterima, untuk membuat keputusan di lapangan lebih cepat; menawarkan standar kualitas yang jelas, kriteria khusus untuk penilaian diri dan membuatnya lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dalam tim, menangkalkan kemungkinan kepergian perawat, yang secara signifikan meningkatkan stabilitas fungsi. Ketika menganalisis budaya rumah sakit, tiga poin utama harus dibedakan. Yang pertama adalah asumsi dasar yang dipegang oleh anggota organisasi dalam perilaku dan tindakan mereka. Mereka sering dikaitkan dengan visi lingkungan manusia (kelompok, organisasi, masyarakat, dll.) dan variabel yang mengaturnya (alam, waktu, pekerjaan, sifat hubungan, dll.). Yang kedua adalah nilai-nilai (*value orientation*) yang harus dipatuhi seseorang. Mereka menentukan perilaku apa yang dapat dianggap dapat diterima (atau tidak dapat diterima). Di beberapa organisasi, diyakini bahwa "klien selalu benar" dan tidak dapat disalahkan atas kegagalan di tempat kerja, di lain hal sebaliknya adalah benar. Nilai-nilai yang diterima membantu seseorang memahami bagaimana ia harus bertindak dalam situasi tertentu. Yang ketiga adalah "simbolisme" di mana orientasi nilai ditransmisikan kepada anggota organisasi. Beberapa perusahaan memiliki dokumen khusus yang merinci orientasi nilai mereka. Isi dan makna yang terakhir terungkap paling lengkap melalui cerita, legenda dan mitos, yang terkadang memiliki pengaruh yang lebih kuat pada orang-orang daripada informasi dari brosur iklan perusahaan.

Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif perawat di RSUD Lirboyo Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif perawat di RSUD Lirboyo Kediri dan Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif perawat di RSUD Lirboyo Kediri.

Keterbatasan

1. Hanya meneliti di RSUD Lirboyo Kediri dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 53 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih dari 1 rumah sakit apabila sampelnya terlalu sedikit. Maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada RSUD Lirboyo Kediri.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, dan variabel bebas (dependen) yaitu perilaku kerja inovatif.

Saran

Bagi rumah sakit diharapkan dapat dijadikan rumah sakit sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan perilaku kerja inovatif. Adapun saran bagi rumah sakit antara lain: Dari hasil jawaban responden pada variabel perilaku kerja inovatif dengan pernyataan “Saya memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja” memiliki skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik. Sebaiknya kesempatan dalam mengemukakan ide-ide lebih ditingkatkan lagi, sehingga perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perawat dalam memajukan Rumah Sakit. Dari hasil jawaban responden pada variabel kepemimpinan dengan pernyataan “Pemimpin memiliki pandangan visi-misi dengan baik” memiliki skor terendah, namun masih dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau rumah sakit harus bisa menentukan arah yang jelas bagi bawahannya supaya dapat mengoptimalkan perilaku kerja perawat yang lebih berinovasi dan rumah sakit tersebut bisa berhasil mencapai tujuan bersama.

Dari hasil jawaban responden pada variabel budaya organisasi dengan pernyataan “Pimpinan memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan” memiliki skor terendah, namun masih tergolong dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan pemimpin mengizinkan bawahan untuk menjalankan fungsi dalam batas-batas yang telah dirumuskan atasan. Pimpinan dapat memberikan kebebasan kepada tim untuk mengambil keputusan selama dalam batas-batas yang telah diatur dan ditetapkan.

Bagi Peneliti Selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti variabel motivasi atau kepuasan kerja. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti perilaku kerja inovatif menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Aditya, D., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *None*, 5(3), 251669.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 2, 95–109.
- Amanda, E. A., & Wibowo, S. B. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. 6 No.1.
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02),

- 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Choi, S. ., Kim, K., Ullah, S. ., & Kang, S. . (2016). How Transformational Leadership Facilitates Innovative Behaviour of Korean Worker: Examining Mediating And Moderating Processes. *Personnel Review*, 45(3), 459–479.
- Dewi, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi. *Dinamika Pendidikan*, 1(2), 10–35. <https://doi.org/10.15294/dp.v1i2.475>
- DJKN. (2018). *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan* (Salemba Empat (ed.)). <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>
- Esha, D., & Dwipayani, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Smart Meter. *SinaMu-Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 279–285.
- Fachreza, S., Musnadi, & Majid, M. S. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Universitas Unsiyah.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabetha.
- Fitria, N. W. (2018). *Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian di BMT Surya Abadi Jenangan Ponorogo*.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2016). Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS. In *Universitas Diponegoro. Semarang*. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iman, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Takalar. *Ayan*, 8(5), 55.
- Karlina, E., Martiwi, R., & Suharyadi, D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah. II No.1*, 83–90.
- Khurosani, A. (2018). Transformational Leadership, Employee Creativity and Organizational Innovation, The Intervening Role of Organizational Learning Culture. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 2 (1), 24 No 4. <https://doi.org/10.1166/asl.2018.11004>
- Laksono, R. (2019). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif. 1*, 105–112.
- Maemonah, S. (2016). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Kebangkitan Kembali Di KSPS BMT Ben Taqwa Purwodadi. *Putaka Aufia Media*, 17–50.
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Industri Perhotelan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 387. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24929>

- Majid, M. N. C. (2019). *Pengaruh antara Perilaku Inovatif Dan Self-Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Wisma Pendawa*. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1812/8/UNIKOM_MUHAMMAD_NUR_CHAIRUL_MAJID_13_BAB_II.pdf
- Majid, M. N. C., & Wulantika, L. (2019). Perilaku Inovatif dan Harga Diri Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Pada Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Ilmu Komputer*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Maulana, A. (2019). Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department. In M. T. Of & U. of Twente (Eds.), *Tesis*.
- Michael, T. (2017). *Sumber Daya Manusia di Era Masyarakat Ekonomi Asean*. Penerbit CV. R.A. De.Rozarie.
- Nurdin, F., 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. *Indonesian Journal of Science*, 1(2), 99–105. <http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Pasaribu, Mirry Yuniyanti, D. (2016). Pengaruh Struktur Modal, Struktur Kepemilikan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2011-2014. *Jurnal Administrasi Bisnis.Universitas Brawijaya*.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Organisasi Publik (Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik)*. CV PUSTAKA SETIA.
- 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>
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5(2), 115–125. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Sudiarsa, W., & Indrawati, N. S. (2021). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap PRroduktifitas Kerja Karyawan Di Bagian Produksi Pada PT . Clidas Supra Metalindo*. 1–15.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. tle. 156.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In ke-26. PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018b). *Metodologi Penelitian*. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Suherman, U. D. (2019). *PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI*.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan*

Lingkungam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Volume 14.

- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi* (PT Refika Aditama Anggota Ikapi (ed.)).
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Bagian Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretariat Dan Manajemen*, 2 No. 2.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner* (H. Akdon Ed.). Pt.Afabeta.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.
- Zainal, V. R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Raja Grafindo Persada.

Siti Nur Aini Sururi*) adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhidayah **) Adalah Dosen tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas*)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma