



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur

Dyfa Saubea<sup>1\*</sup>, Fenty Fauziah<sup>2</sup>, Mursidah Nurfadillah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Email: [2111102431187@umkt.ac.id](mailto:2111102431187@umkt.ac.id), [ff230@umkt.ac.id](mailto:ff230@umkt.ac.id), [mn874@umkt.ac.id](mailto:mn874@umkt.ac.id)

**Abstract.** *This study analyzes the influence of organizational culture and innovative work behavior on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of East Kalimantan Province. Employee performance here is crucial to support legislative functions and public services. Using a quantitative approach with surveys and questionnaires, the data were analyzed with SPSS version 21 through multiple regression. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, indicating that a culture that supports collaboration and adaptability improves performance. Likewise, innovative work behavior is also proven to have a positive and significant effect on performance, indicating that initiatives and implementation of new ideas improve work quality. These findings confirm that at the Secretariat of the East Kalimantan DPRD, creating a culture that supports innovation and encourages innovative employee behavior is the key to improving performance and effectiveness of public service.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Innovative Work Behavior, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kalimantan Timur. Kinerja pegawai di sini krusial untuk mendukung fungsi legislatif dan pelayanan publik. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei dan kuesioner, data dianalisis dengan SPSS versi 21 melalui regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa budaya yang mendukung kolaborasi dan adaptabilitas meningkatkan performa. Demikian pula, perilaku kerja inovatif juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa inisiatif dan penerapan ide baru meningkatkan kualitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa di Sekretariat DPRD Kalimantan Timur, menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan mendorong perilaku inovatif pegawai adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Pegawai.

### LATAR BELAKANG

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, baik di sektor swasta maupun publik, ditekankan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik. Kinerja pegawai merupakan elemen krusial yang mencerminkan kontribusi individu, diukur dari kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan kerja sama, penghapusan hambatan, sanksi, dan pelatihan rutin. Budaya

*Received June 04, 2025; Revised June 08, 2025; Accepted June 14, 2025*

\*Corresponding author, e-mail address

organisasi, yang meliputi kepercayaan, nilai, dan lingkungan, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, perilaku kerja inovatif, didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bersikap inovatif, fleksibel, dan berkomitmen dalam menghadapi persaingan, juga menjadi faktor penentu kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan yang diduga terjadi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, di mana kinerja pegawai belum optimal karena indikasi keterlambatan tugas dan kurangnya inisiatif inovasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi memegang peranan yang krusial, karena budaya mampu menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas setiap anggota (Wahyudin, 2022). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa budaya organisasi baik secara pribadi dan kolektif, memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai (Sarumaha, 2022). Selain itu, inii sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi et al., 2024) mengatakan bahwa budayaa Organisasi memiliki hubungann yang positif dan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

H1 : Budaya Organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai.**

Perilaku kerja inovatif muncul dari interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok dalam proses kerja, dan praktik manajerial yang diterapkan dalam organisasi. Perilaku kerja inovatif juga biasanya dihubungkan dengan tingkat kreativitas yang dimiliki oleh pegawai. Ketika pegawai di sebuah perusahaan menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi, maka kecenderungan mereka untuk berperilaku inovatif dalam bekerja juga akan bertambah, memberikan pengaruh positif bagi perusahaan (Triatmoko &

Yuniawan, 2023). Selain itu, hal yang samaidengan hasil studi yang dilakukan olehh (Reftiani Tico et al., 2023) menunjukkan bahwaaperilaku kerja inovatif memilikiiefekyyang baik dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal yang serupa juga ditemukan dalam penelitian (Luhgiatno et al., 2021) hasil penelitiannya menghasilkan adanya korelasi yang signifikan antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai.

H2 : Perilaku Kerja Inovatif memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi dengan sikap kerja mempunyai hubungan erat dan sangat kuat. Budaya organisasi mencakup kebiasaan yang berhubungan dengan nilai dan norma dalam perusahaan, yang menjadi acuan bagi semua anggota, serta membedakan perusahaan tersebut dari yang lainnya (Iskandar & Hasbi, 2024). Di sisi lain Perilaku kerja inovatif pegawai sangat diperlukan sebuah perusahaan dikarenakan kemampuan penciptaan serta pengkombinasian ide kreatif menjadi sebuah hal baru serta memiliki keberanian tinggi guna pengembangan ide bagi perusahaan (Andriyani et al., 2024). Karena itu, budaya perusahaan dan perilaku kerja inovatif saling mempengaruhi dan sangat penting untuk dipahami dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan efisien. Budaya Organisasi serta Perilaku Kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawainya. Studi ini didasarkan pada penelitian sebelumnya, (Purwanto et al., 2020) dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja berdampak positif terhadap kualitas kerja pegawai.

H3 : Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari kuesioner. populasi yang terlibat dalam studi ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan total 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dihitung

menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% (0,1). Setelah dihitung menggunakan rumus slovin sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 144 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Variabel Penelitian

Teknik analisis deskripsi data variabel penelitian menerapkan statistik deskriptif diterapkan guna melakukan analisis data yang sudah dihimpun. Dari jumlah 144 responden terkait variabel penelitian, sehingga akan dijabarkan secara rinci tanggapan responden yang dikelompokkan pada statistik deskripsi data terkait persepsi terhadap tiap variabel yang diterapkan pada ini. Statistik deskriptif diterapkan guna memberikan interpretasi skor total untuk tiap variabel. Ini dicapai dengan awalnya menetapkan batas-batas skala, yang kemudian dibagi menjadi lima kategori berbeda : dari 144 responden terkait variabel penelitian, sehingga akan dijabarkan secara rinci tanggapan responden yang dikelompokkan pada statistik deskripsi data terkait persepsi terhadap variabel penelitian.

**Tabel 3.1 Deskriptif Data Variabel (X1, X2 & Y)**

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
<b>X1.1</b>	3,160	3,000	1,000	4,000	0,6655
<b>X1.2</b>	3,396	3,000	2,000	4,000	0,5820
<b>X1.3</b>	3,424	3,000	2,000	4,000	0,5365
<b>X1.4</b>	3,479	3,000	2,000	4,000	0,5543
<b>X1.5</b>	3,389	3,000	1,000	4,000	0,6043
<b>X1.6</b>	3,500	3,000	2,000	4,000	0,5155
<b>X1.7</b>	3,299	3,000	1,000	4,000	0,5299
<b>X2.1</b>	3,264	3,000	2,000	4,000	0,5016
<b>X2.2</b>	3,528	3,000	3,000	4,000	0,5010
<b>X2.3</b>	3,556	3,000	3,000	4,000	0,4986
<b>Y.1</b>	3,646	3,000	2,000	4,000	0,5082
<b>Y.2</b>	3,424	3,000	2,000	4,000	0,5365
<b>Y.3</b>	3,479	3,000	2,000	4,000	0,5415
<b>Y.4</b>	3,535	3,000	3,000	4,000	0,5005

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden berada pada angka 3,16 yang mengindikasikan penilaian tinggi. Pada indikator sikap, nilai yang diperoleh adalah 3,53 sedangkan pada indikator kuantitas output, responden memberikan penilaian lebih rendah dengan rata-rata 3,42. Berdasarkan hasil ini,

dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah berjalan dengan baik.

### **Analisis Data**

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas suatu instrumen, sehingga perlu dilakukan uji validitas pengujian ini melibatkan evaluasi kelayakan dan kesesuaian indikator dan item pernyataan, memastikan bahwa instrumen dapat secara efektif berfungsi sebagai alat untuk mengukur variabel yang dimaksud. Dalam uji validitas, suatu item akan dianggap valid jika korelasi totalnya melebihi nilai  $r$  tabel yang telah ditentukan setelah dilakukan koreksi. Eksperimen dilakukan dengan jumlah sampel 144 pegawai, menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0 untuk analisis data.

##### 1) Budaya Organisasi (X1)

Hasil uji validitas pada 7 pernyataan dari 7 indikator pada variabel budaya organisasi ada pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	$r$ tabel	Hasil Uji Validitas
BO <sub>1.1</sub>	0,709	0,1637	Valid
BO <sub>1.2</sub>	0,779	0,1637	Valid
BO <sub>1.3</sub>	0,794	0,1637	Valid
BO <sub>1.4</sub>	0,747	0,1637	Valid
BO <sub>1.5</sub>	0,803	0,1637	Valid
BO <sub>1.6</sub>	0,712	0,1637	Valid
BO <sub>1.7</sub>	0,655	0,1637	Valid

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Sesuai tabel 3.2 tersebut bisa di ambil kesimpulan bahwa nilai  $r$  hasil (Corrected Item-Total Correlation) ada di atas dari nilai  $r$  tabel : 0,1637 ( $df = n-k = 144-2 = 142$ ), yang mana semua item pernyataan yakni valid.

##### 2) Perilaku Kerja Inovatif (X2)

Hasil uji validitas pada 3 pernyataan dari 3 indikator pada variabel perilaku kerja inovatif ada pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif**

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Hasil Uji Validitas
PKI <sub>1.1</sub>	0,727	0,1637	Valid
PKI <sub>1.2</sub>	0,872	0,1637	Valid
PKI <sub>1.3</sub>	0,883	0,1637	Valid

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Sesuai tabel 3.3 tersebut bisa di ambil kesimpulan bahwa nilai r hasil (Corrected Item-Total Correlation) ada di atas dari nilai r tabel : 0,1637 ( $df = n-k = 144-2 = 142$ ), yang mana semua item pernyataan yakni valid.

### 3) Kinerja Pegawai(Y)

Hasil uji validitas pada 4 pernyataan dari 4 indikator pada variabel perilaku kerja inovatif ada pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
KP <sub>1.1</sub>	0,805	0,1637	Valid
KP <sub>1.2</sub>	0,824	0,1637	Valid
KP <sub>1.3</sub>	0,740	0,1637	Valid
KP <sub>1.4</sub>	0,752	0,1637	Valid

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

Sesuai tabel 3.4 tersebut bisa di ambil kesimpulan bahwa nilai r hasil (Corrected Item-Total Correlation) ada di atas dari nilai r tabel : 0,1637 ( $df = n-k = 144-2 = 142$ ), yang mana semua item pernyataan yakni valid.

### 2) Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas didapatkan nilai Cronbach alpha pada tiap variabel yakni:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,863	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,770	Reliabel
Y <sub>1</sub>	0,785	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

1) Budaya Organisasi (X1)

Dari tabel 3.5 tersebut, hasil output SPSS dinyatakan nilai Cronbach's Alpha yakni  $0,863 > 0,6$  yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa pernyataan yang sudah dipaparkan kepada responden yang mencakup 7 butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi reliabel atau dinyatakan andal.

2) Perilaku Kerja Inovatif (X2)

Dari tabel 3.5 tersebut, hasil output SPSS dinyatakan nilai Cronbach's Alpha yakni  $0,770 > 0,6$  yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa pernyataan yang sudah dipaparkan kepada responden yang mencakup 3 butir pernyataan pada variabel Perilaku Kerja Inovatif reliabel atau dinyatakan andal.

3) Kinerja Pegawai(Y)

Dari tabel 3.5 tersebut, hasil output SPSS dinyatakan nilai Cronbach's Alpha yakni  $0,785 > 0,6$  yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa pernyataan yang sudah dipaparkan kepada responden yang mencakup 4 butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai reliabel atau dinyatakan andal.

2. Uji Asumsi Klasik

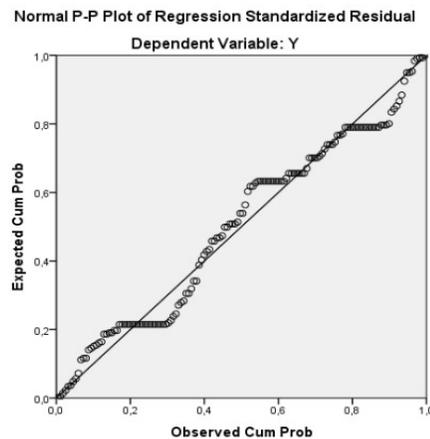
1) Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna melakukan penilaian apakah data yang tersedia guna analisis harus memperlihatkan distribusi normal ataupun tidak. Guna menilai normalitas data pada penelitian ini, pendekatan P-Plot digunakan. Data dikatakan normal apabila nilai kenormalan yang diantisipasi ditunjukkan oleh garis diagonal pada

grafik P-Plot Normal dengan pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut (Sahir, 2021):

1. Jika data menunjukkan dispersi sepanjang garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyimpang dari garis diagonal serta tidak menunjukkan kecenderungan yang konsisten dengan garis diagonal, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sesuai uji normalitas yang sudah dilaksanakan terdapat hasil sebagai berikut:



Gambar 3.7 Uji Normalitas

Gambar 3.7 memperlihatkan persebaran data disekeliling garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga bisa dikatakan bahwasanya garis tersebut menunjukkan pola normal sesuai pernyataan uji normalitas P-Plot.

## 2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan terdapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Uji Multikolinieritas**

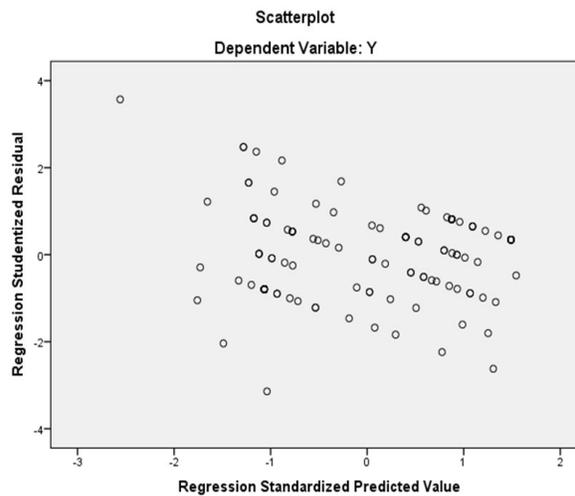
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,616	1,624	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,616	1,624	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.6 Hasil *Output* data diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi menunjukkan perolehan nilai *tolerance* sebesar  $(0,616 > 0,10)$  dan VIF sebesar  $(1,624 < 10)$ , kemudian pada variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan perolehan nilai *tolerance* sebesar  $(0,616 > 0,10)$  dan VIF sebesar  $(1,624 < 10)$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan terdapat hasil sebagai berikut:



Gambar 3.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Pada gambar 3.8 diatas menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Analisis Regresi linear Berganda

Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 21.0, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**

Model	B	t	F	Sig	Person Correlations	Sig. (2-tailed)
(Constant)	5,208	5,284	-	0,000	-	-
X1	0,118	2,573	-	0,011	0,497	0,000
X2	0,587	5,262	-	0,000	0,584	0,000
Regression	-	-	41,481	0,000	-	-

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas dapat disusun persamaan untuk mengetahui budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

$$Y = 5,208 + 0,118 X_1 + 0,587 X_2 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub>= Budaya Organisasi

X<sub>2</sub>= Perilaku Kerja Inovatif

a= Konstanta yang rata-rata nilai Y ketika nilai X<sub>1</sub> serta X<sub>2</sub> sama dengan 0

b<sub>1</sub>= Koefisien regresi parsial, melakukan pengukuran rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub>= Koefisien regresi parsial, melakukan pengukuran rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>2</sub>

Sesuai Persamaan tersebut diterangkan yakni:

Nilai konstanta kinerja pegawai adalah 5,208, yang memiliki pengertian bahwa kinerja akan memiliki kinerja 5,208 ketika variabel lain bernilai 0. Nilai koefisien regresi (X<sub>1</sub>) adalah positif sebesar 0,118 yang menunjukkan bahwa hubungan searah. Ini berarti ketika budaya organisasi mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,118, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi (X<sub>2</sub>) adalah positif sebesar 0,587, yang menunjukkan hubungan searah. Dengan demikian, jika perilaku kerja inovatif meningkat satu unit, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,587, begitu juga sebaliknya.

### 4. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial, guna melakukan pengujian apakah tiap variabel bebas memiliki pengaruh ataupun tidak terhadap variabel terikatnya. Sesuai pernyataan (Sahir, 2021) pengambilan keputusan pengujian hipotesis parsial yakni dengan melakukan perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel dengan menentukan nilai probability ( $\alpha = 0,05$ ) artinya apabila nilai signifikan  $> 0,05$  hipotesis ditolak ( $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak), sebaliknya jikalau nilai signifikan  $< 0,05$  hipotesis diterima ( $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima).

Sesuai tabel 3.7 tersebut, bisa diambil kesimpulan yakni :

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai signifikansi budaya organisasi ( $X_1$ ) yakni  $0,011 < 0,05$  serta nilai t-hitung  $2,573 > t\text{-tabel } 1,977$ , yang mana  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, Budaya Organisasi membawa dampak positif serta signifikansi terhadap kinerja pegawai
- 2) Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  serta nilai t-hitung  $5,262 > t\text{-tabel } 1,977$ , sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, Perilaku Kerja Inovatif membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai

## 2) Uji Simultan (Uji f)

Uji f diterapkan guna mengetahui tingkat signifikansi terhadap pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketentuan pengujian hipotesis yakni dengan  $\alpha = 5\%$  artinya apabila nilai signifikan  $> 0,05$  hipotesis ditolak ( $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak), sebaliknya apabila nilai signifikan  $< 0,05$  hipotesis diterima ( $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima).

Pada Penelitian ini hipotesis yang digunakan yakni:

$H_0$  : Variabel independen yakni budaya organisasi tidak membawa dampak signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai

$H_a$  : Variabel independen yakni budaya organisasi membawa dampak signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Hasil uji F pada tabel 3.7 memperlihatkan nilai F hitung yakni 41,481 dengan nilai signifikan 0,000, < 0,05 yang menunjukkan variabel budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama membawa dampak secara simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima.

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diterapkan guna mengetahui tingkat keakuratan pada analisis regresi yang mana ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) antara 0 serta 1, (Sahir, 2021). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel independen tidak membawa dampak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) makin mendekati 1 maka bisa dinyatakan bahwasanya variabel dependen. Di sisi lain koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan dalam variabel dependen (Y) dan yang telah diakibatkan oleh variabel independen (X).

**Tabel 3.8 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
r	Adjusted R Square
0,609	0,362

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 3.8 menjelaskan nilai kontribusi *adjusted R Square* yakni 0,362 yang maknanya variabel budaya organisasi serta perilaku kerja inovatif memberikan sumbangan ataupun kontribusi yakni 36,2% terhadap kinerja pegawai, sementara 63,8% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak digunakan penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

### 4) Uji Koefisien Korelasi

Sesuai hasil perhitungan pada tabel 3.8 menerangkan nilai korelasi (r) yakni 0,609. Sesuai tabel 2.3, nilai koefisien korelasi berada diantara 0,600 – 0,799 (interval Koefisien). Nilai ini memperlihatkan hubungan yang tinggi antara variabel budaya organisasi (X1) serta perilaku kerja inovatif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang maknanya jika nilai budaya organisasi (X1) serta perilaku kerja

inovatif (X2) naik, Sehingga tingkat kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

### **Pembahasan**

Penelitian ini dengan tujuan guna mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan budaya organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Para pemimpin harus memprioritaskan penanaman budaya organisasi, terutama di kalangan pegawai yang merasa kurang dalam pola perilaku dan sikap di tempat kerja, serta dalam akuntabilitas tugas profesional. Dengan mengembangkan pola perilaku dan sikap yang tinggi, pegawai dapat mendorong inovasi, pengambilan risiko, meningkatkan perhatian terhadap detail, memperkuat orientasi hasil, memupuk orientasi pada sesama dan tim untuk kolaborasi efektif, serta menumbuhkan agresivitas positif dalam mencapai tujuan dan stabilitas kinerja. Hal ini memungkinkan pegawai untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan secara konsisten menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Wahyudin (2022), Sarumaha (2022), dan Hadi et al. (2024).

#### **Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini menemukan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memandu pegawai untuk gigih dalam meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh terhadap ide-ide baru, kesiapan menghadapi tantangan, dan akuntabilitas hasil inovasi. Khususnya pada responden laki-laki, ekspektasi sosial sebagai pencari nafkah utama dapat mendorong mereka untuk proaktif dalam mencari solusi dan meningkatkan kinerja melalui inovasi. Tanggung jawab juga memicu kolaborasi dan sinergi untuk inovasi yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan perilaku kerja inovatif akan meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun perilaku inovatif di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur sudah baik berkat dukungan pimpinan, motivasi untuk produktivitas dan pelatihan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dapat lebih mendorong inovasi pegawai, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan optimal dan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Triatmoko & Yuniawan (2023), Reftiani Tico et al. (2023), dan Luhgiatno et al. (2021).

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pegawai secara simultan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, pengambilan risiko, ketelitian, orientasi target, kepedulian terhadap pegawai, kerja tim, persaingan sehat, dan stabilitas akan mendorong pegawai untuk mencoba hal baru, mencari solusi kreatif, berkolaborasi, dan meningkatkan hasil kerja. Selain itu, perilaku inovatif pegawai, yang meliputi semangat untuk berinovasi, produktivitas dalam menciptakan ide baru, dan rasa tanggung jawab terhadap hasil inovasi, juga sangat berpengaruh pada kinerja. Hubungan antara keduanya bersifat saling terkait; budaya organisasi yang positif menjadi pendorong utama bagi munculnya perilaku inovatif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Iskandar & Hasbi (2024), Andriyani et al. (2024), dan Purwanto et al. (2020).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, menegaskan temuan penelitian sebelumnya. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan dan perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja, disarankan agar pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur memegang teguh budaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan rasa tanggung jawab. Sekretariat juga perlu menerapkan program penghargaan untuk mengapresiasi kinerja luar biasa guna memotivasi pegawai lain. Selanjutnya, pegawai

diharapkan terus meningkatkan budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif. Bagi peneliti mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan subjek penelitian dan menguji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Andriyani, S., Chandra Kirana, K., Septyarini, E., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Rokan Hulu, Riau. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(04), 1218–1228. <https://doi.org/10.22437/JMK.V13I04.33856>
- Astuti, D., Si, S., & Ekonomi, F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/JAMAN.V2I2.181>
- Dewantoro, A. Q. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Budaya Organisasi Dan Motivasi. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 393–409. <https://doi.org/10.30587/JURNALMANAJERIAL.V10I02.5437>
- Driyantini, E., Rinda Putri Pramukaningtiyas, H., Khoirunnisa Agustiani, Y., & Gadjah Mada, U. (2020). Flexibel Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/JIA.V17I2.584>
- Firman, A., Latief, F., & Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, I. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/PARADOKS.V7I4.987>
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54–67. <https://doi.org/10.61332/ANTASENA.V2I1.169>
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 515–522–515 – 522. <https://doi.org/10.37676/EKOMBIS.V11I1.3107>
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 265–278. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V5I3.1939>
- Kesek, M. N., Nugraha Tangon, J., & Korompis, S. N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.33395/OWNER.V5I1.332>
- Luhglatno, W., Widaryanti, & Santoso, A. (2021). The Effect of ODOI On Innovative Work Behavior And Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 240–254. <https://doi.org/10.24912/JM.V25I2.738>
- Melowdies, J. D., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai

- Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 203–211. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V5I3.1894>
- Praningrum, Puspita Sari, A., & Hayadi, I. (2022). Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada UMKM di Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 166–179. <https://doi.org/10.29244/JMO.V13I2.40634>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020a). 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>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020b). 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>
- Reftiani Tico, R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 55–65. <https://doi.org/10.37195/JTEBR.V4I2.107>
- Renitasari, R., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Yon Armed 15 Cailendra Martapura Sumatera Selatan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 1308–1318. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V5I4.2345>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 767–774–767–774. <https://doi.org/10.37676/PROFESSIONAL.V10I2.4056>
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: Kbm Indonesia.
- Sari, S., Kurniawan, H., & Okfrima, R. (2023). Peran Servant Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Pemerintahan Kota. *Psyche 165 Journal*, 16(1), 8–13. <https://doi.org/10.35134/JPSY165.V16I1.217>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/JAMANE.V1I1.10>
- Triatmoko, N. Y., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Job Crafting Dan Otonomi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan PT Nelta Multi Gracia). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/MULTIVERSE.V1I3.716>