

## **Pengaruh Iklim Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume Di Kabupaten Kolaka**

**Putri Nur<sup>1</sup>, Almansyah Rundu Wonua<sup>2</sup>, Andry Stepahnie Titing<sup>3</sup>**

**Universitas Sembilanbelas November Kolaka**

Corresponding Author: Putri Nur, E-Mail: [putrinur.putri97@gmail.com](mailto:putrinur.putri97@gmail.com)

Published: July, 2025

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan; (1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap innovative work behavior pada Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume Kolaka; (2) Untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy terhadap innovative work behavior pada Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume Kolaka. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis SEM untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume Kolaka dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (2) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume Kolaka dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: Pembelajaran Organisasi, Perilaku Kerja, Inovatif

### **ABSTRACT**

*This study aims to; (1) To determine the effect of organizational climate on innovative work behavior at the Regional Public Water Company (Perumda) Tirtasorume Kolaka; (2) To determine the effect of Self Efficacy on innovative work behavior at the Regional Public Water Company (Perumda) Tirtasorume Kolaka. This study is a quantitative study using SEM analysis to answer the research hypothesis. The results of this study indicate that; (1) Organizational climate has a positive and significant effect on the innovative work behavior of employees of the Regional Public Water Company (Perumda) Tirtasorume Kolaka with a significance value of  $0.000 < 0.05$ ; (2) Self-efficacy has a positive and significant effect on the innovative work behavior of employees of the Regional Public Water Company (Perumda) Tirtasorume Kolaka with a significance value of  $0,000 < 0.05$ .*

*Keywords: Organizational Learning, Work Behavior, Innovative*

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### **PENDAHULUAN**

Fokus Perkembangan teknologi yang semakin pesat telah memicu persaingan yang semakin kompetitif dalam dunia usaha. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk terus berinovasi, baik dalam aspek produk, layanan, maupun operasional internal. Tuntutan inovasi tersebut meniscayakan keberadaan sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif (Salwa & Diatmika, 2024). Dalam konteks organisasi, pegawai merupakan sumber utama inovasi karena mereka terlibat langsung dalam proses kerja dan interaksi organisasi. Inovasi yang dimunculkan oleh pegawai memiliki peranan strategis dalam

meningkatkan produktivitas serta mendorong proses kreatif dalam setiap aktivitas pekerjaan (Septiana et al., 2023).

Inovasi tidak hanya penting dalam menciptakan ide-ide baru, tetapi juga menjadi sarana utama dalam menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan (Lestari, 2019). Praktik kerja inovatif yang dilakukan oleh pegawai akan memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Hal ini sejalan dengan temuan Tanjung et al. (2024) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kapasitas inovasi suatu organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif adalah iklim organisasi. Iklim organisasi tercipta melalui peran pimpinan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung pengembangan kemampuan pegawai agar mampu berinovasi (Chaerudin, 2018). Iklim organisasi dapat dipahami sebagai persepsi individu atau kelompok dalam organisasi mengenai kondisi internal yang terjadi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai (Utami et al., 2021). Iklim organisasi yang dirasakan positif dapat mendorong munculnya perilaku inovatif dalam diri pegawai (Farlinaat et al., 2023).

Penelitian Santoso dan Nugraheni (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, yang berarti semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk berperilaku inovatif. Namun demikian, hasil penelitian Mardika dan Syarifah (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga muncul perbedaan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang turut memengaruhi perilaku inovatif pegawai adalah self-efficacy yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas demi mencapai hasil yang diharapkan (Machfudhi et al., 2023). Individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan terus berupaya meningkatkan perilaku inovatif guna menunjang kinerjanya. Dalam konteks ini, self-efficacy menjadi modal psikologis penting yang perlu diperhatikan organisasi (Zubaidah, 2016). Berliana dan Arsanti (2018) juga menegaskan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, berbeda halnya dengan penelitian Wardhani dan Gulo (2017) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Fenomena perilaku kerja inovatif yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dan self-efficacy juga tampak pada Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume Kolaka, sebuah perusahaan daerah yang bertugas mengelola air bersih di Kabupaten Kolaka. Perumda memiliki peran vital, tidak hanya dalam memberikan pelayanan publik, tetapi juga sebagai penyumbang pendapatan asli daerah (PAD). Sebagaimana dikemukakan oleh BPPKPN (2019), Perumda merupakan unsur pelayanan masyarakat sekaligus penyokong perekonomian daerah. Perilaku inovatif pegawai di Perumda Tirtasorume Kolaka masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari tingginya jumlah pengaduan pelanggan dalam beberapa tahun terakhir, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Pengaduan Pelanggan PERUMDA Kab. Kolaka  
tahun 2019 sampai 2022

| Tahun Pengaduan Pelanggan     |        |        |        |
|-------------------------------|--------|--------|--------|
| Jenis<br>Pengaduan            | 2021   | 2022   | 2023   |
|                               | Jumlah | Jumlah | Jumlah |
| Pemakaian berlebihan          | 128    | 144    | 163    |
| Permintaan dop sementara      | 22     | 30     | 39     |
| Meter tertukar                | 13     | 16     | 20     |
| Meter hilang                  | 4      | 5      | 9      |
| Pergantian meter              | 10     | 40     | 49     |
| Pembayaran tiba-tiba melonjak | 13     | 30     | 50     |
| Pemakaian Berlebihan/Tinggi   | 128    | 144    | 163    |
| Air tidak lancer              | 13     | 15     | 15     |

Sumber Data: PERUMDA Kabupaten Kolaka Tahun 2021- 2023

Dari data tersebut, terlihat bahwa pengaduan pelanggan terjadi secara berulang dari tahun ke tahun tanpa penyelesaian inovatif dari pihak Perumda. Hal ini menjadi indikator rendahnya perilaku inovatif pegawai. Seandainya para pegawai memiliki perilaku kerja inovatif, mereka dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas layanan, namun faktanya pelayanan masih dilakukan secara konvensional yang menyebabkan ketidakpuasan pelanggan.

Kondisi ini berkaitan erat dengan iklim organisasi di Perumda Tirtasorume Kolaka. Berdasarkan data internal, bentuk iklim organisasi ditampilkan dalam Tabel 1.2 berikut:

Tabel 2. Bentuk iklim organisasi di lingkup kerja Perumda Kabupaten Kolaka

| No | Bentuk                                                     | Standar (%) | Pencapaian<br>Tingkat<br>Keefektifan |
|----|------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------|
| 1  | Komunikasi vertikal dan horizontal                         | 100         | 85                                   |
| 2  | Kerjasama pegawai saat bekerja                             | 100         | 85                                   |
| 3  | Supervisi,                                                 | 100         | 100                                  |
| 4  | Dukungan dari bawahan                                      | 100         | 95                                   |
| 5  | Kejelasan tugas yang diemban oleh para pekerja dari atasan | 100         | 100                                  |

Sumber Data: Perumda Kabupaten Kolaka Tahun 2021- 2023

Tabel 1.2. tersebut telah menunjukkan bahwa pencapaian keefektifan iklim organisasi belum sepenuhnya memenuhi standar. Ketidakseimbangan komunikasi, kerja sama, maupun dukungan dalam lingkungan kerja berpotensi menurunkan kenyamanan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya perilaku inovatif (Observasi Awal, 2024).

Demikian pula, self-efficacy pegawai Perumda masih belum maksimal. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum memiliki keyakinan yang cukup terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika self-efficacy rendah, maka kecenderungan untuk

berinovasi pun menurun. Pegawai yang tidak percaya diri terhadap kapasitasnya tentu akan kesulitan untuk menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fakta teoretis dan observasi lapangan tersebut, tampak adanya pertentangan antara temuan empiris sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh signifikan iklim organisasi dan self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif, dengan kondisi aktual yang terjadi di Perumda Tirtasorume Kolaka. Selain itu, perbedaan hasil dalam studi-studi sebelumnya menunjukkan perlunya dilakukan kajian lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara ilmiah “Pengaruh Iklim Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Innovative Work Behavior pada Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume di Kabupaten Kolaka”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain explanatory research sebagai pendekatan utama dalam mengkaji hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat yang telah ditentukan dalam hipotesis. Menurut Sugiyono (2018), rancangan ini bertujuan untuk menjelaskan kedudukan dan pengaruh antarvariabel secara sistematis berdasarkan hubungan sebab-akibat yang dihipotesiskan sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelaah keterkaitan yang bersifat prediktif dan eksploratif dalam konteks empiris, terutama dalam menjelaskan fenomena sosial yang kompleks. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen kesiswaan berperan dalam kesehatan mental pelajar di lingkungan sekolah tertentu. Studi kasus memungkinkan peneliti menggali fenomena secara kontekstual dan detail, sehingga dapat menangkap dinamika, proses, dan makna yang terkandung dalam peran manajemen kesiswaan terkait kesehatan mental siswa (Ambulani et al., 2024).

Penerapan desain ini dalam penelitian difokuskan pada pengujian hubungan antara variabel organizational climate dan self-efficacy terhadap innovative work behavior pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume di Kabupaten Kolaka. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu mengungkap pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel serta memformulasikan implikasi teoretis dan praktis yang bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia dan budaya inovatif dalam lingkungan organisasi.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini meliputi dua data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah pengisian kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil*

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Lebih lanjut, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Umur (Tahun) | Jumlah Responden | Pesentase (%) |
|--------------|------------------|---------------|
| < 30         | 32               | 34,78         |
| ≥ 30         | 60               | 65,22         |
| Total        | <b>92</b>        | <b>100</b>    |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia  $\geq 30$  tahun dengan persentase 65,22%, sedangkan sisanya 34,78% berusia di bawah 30 tahun. Dominasi pegawai berusia matang ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Perumda Tirtasorume merupakan individu yang sudah memasuki masa produktif dan kemungkinan besar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan.

Usia pegawai menjadi faktor penting karena usia seringkali berkorelasi dengan tingkat kematangan psikologis, pengalaman profesional, serta kesiapan untuk berinovasi dalam lingkungan kerja (Feldman, 2013). Pegawai yang berusia lebih dewasa cenderung memiliki self-efficacy yang lebih stabil dan persepsi iklim organisasi yang matang, sehingga mereka lebih mampu menyesuaikan diri dan berkontribusi dalam perilaku inovatif secara konsisten (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Sebaliknya, pegawai yang berusia lebih muda meskipun jumlahnya lebih sedikit, biasanya membawa perspektif baru dan semangat tinggi dalam beradaptasi terhadap perubahan serta inovasi teknologi. Namun, mereka mungkin masih dalam proses pengembangan self-efficacy dan pemahaman terhadap iklim organisasi secara menyeluruh (Bandura, 1997). Oleh karena itu, variasi usia dalam responden penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang dinamika interaksi antara iklim organisasi, self-efficacy, dan innovative work behavior (perilaku inovatif) di Perumda Tirtasorume.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan karakteristik usia akan sangat relevan untuk memaksimalkan potensi inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan dalam Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------------|--------|----------------|
| <b>SD</b>          | -      | -              |
| <b>SMP</b>         | -      | -              |
| <b>SMA</b>         | -      | -              |

|               |           |              |
|---------------|-----------|--------------|
| <b>S1</b>     | <b>85</b> | <b>92,39</b> |
| <b>S2</b>     | <b>7</b>  | <b>7,61</b>  |
| <b>S3</b>     | <b>-</b>  | <b>-</b>     |
| <b>Jumlah</b> | <b>92</b> | <b>100</b>   |

*Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024*

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3. Data menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki pendidikan minimal strata satu (S1), dengan persentase 92,39%, sedangkan sisanya sebanyak 7,61% merupakan lulusan strata dua (S2). Tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan di bawah SMA.

Dominasi responden berpendidikan S1 dan S2 ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai di Perumda Tirtasorume memiliki kualifikasi akademik yang memadai untuk memahami dan mengimplementasikan konsep-konsep kompleks seperti iklim organisasi, self-efficacy, dan perilaku inovatif. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya berkorelasi dengan kemampuan kognitif yang lebih baik, keterbukaan terhadap pengetahuan baru, dan kecenderungan untuk berinovasi dalam pekerjaan (Feldman, 2010; Bandura, 1997).

Dalam konteks penelitian ini, pegawai dengan latar belakang pendidikan strata satu dan dua diharapkan memiliki pemahaman yang cukup dalam menghadapi dinamika organisasi dan mampu memanfaatkan sumber daya serta mendukung terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Selain itu, pendidikan tinggi berpotensi memperkuat self-efficacy individu, yang merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku inovatif di tempat kerja (Stajkovic & Luthans, 1998).

Oleh karena itu, karakteristik pendidikan responden ini menjadi indikator penting yang mendukung validitas penelitian dalam melihat hubungan antara iklim organisasi, self-efficacy, dan innovative work behavior di Perumda Tirtasorume.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendapatan dapat dijelaskan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

| <b>Jumlah Pendapatan (Rp)</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------------------|---------------|-----------------------|
| 1.000.000-1.999.999           | -             | -                     |
| 2.000.000-2.999.999           | 20            | 21,74                 |
| 3.000.000-3.999.999           | 45            | 48,91                 |
| 4.000.000-4.999.999           | 27            | 29,35                 |
| ≥5.000.000                    | -             | -                     |
| <b>Jumlah</b>                 | <b>92</b>     | <b>100%</b>           |

*(Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2024)*

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memperoleh penghasilan bulanan di kisaran Rp 3.000.000 hingga Rp 3.999.999, yaitu sebanyak 48,91%. Selanjutnya, 29,35% responden berpendapatan antara Rp 4.000.000 hingga Rp 4.999.999, dan 21,74% lainnya memiliki penghasilan antara

Rp 2.000.000 hingga Rp 2.999.999. Tidak terdapat responden yang memiliki penghasilan di bawah Rp 2.000.000 maupun di atas Rp 5.000.000.

Distribusi pendapatan ini mengindikasikan adanya variasi yang cukup dalam tingkat penghasilan pegawai di Perumda Tirtasorume, namun secara umum mereka memiliki pendapatan yang berada pada kisaran menengah. Kondisi ini penting untuk dianalisis karena pendapatan dapat memengaruhi motivasi kerja, rasa aman, serta persepsi terhadap iklim organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak pada tingkat self-efficacy dan innovative work behavior (perilaku inovatif) (Judge & Bono, 2001; Deci & Ryan, 2000).

Dalam konteks penelitian ini, variasi pendapatan yang moderat menunjukkan bahwa pegawai dengan penghasilan yang relatif stabil memiliki potensi yang berbeda dalam mengembangkan innovative work behavior (perilaku inovatif). Pendapatan yang memadai dapat memperkuat rasa percaya diri (self-efficacy) serta mendukung keterlibatan dalam proses inovasi di tempat kerja. Sebaliknya, perbedaan pendapatan juga bisa menjadi faktor yang memicu persepsi yang beragam terhadap iklim organisasi, yang selanjutnya memengaruhi motivasi dan perilaku inovatif pegawai (Bandura, 1997; Amabile, 1996).

Dengan demikian, karakteristik pendapatan responden menjadi variabel demografis yang penting untuk diperhitungkan dalam memahami bagaimana iklim organisasi dan self-efficacy berperan dalam membentuk innovative work behavior pada Perumda Tirtasorume.

## ***Pembahasan***

### **1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Iklim organisasi dipandang sebagai persepsi kolektif pegawai terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang diterapkan oleh organisasi. Ketika individu menilai bahwa lingkungan kerja mereka mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan apresiasi terhadap ide-ide baru, maka kecenderungan untuk terlibat dalam tindakan inovatif akan meningkat. Perilaku kerja inovatif sering kali dipengaruhi oleh persepsi akan adanya keamanan psikologis dan peluang untuk mengekspresikan gagasan tanpa takut terhadap konsekuensi negatif. Dengan demikian, iklim organisasi berperan sebagai konteks sosial yang memediasi antara kondisi kerja dan respons kognitif serta afektif pegawai.

Studi kontemporer mendukung pandangan ini, seperti yang dijelaskan oleh Carmeli et al. (2015), bahwa suasana kerja yang memberikan rasa hormat dan saling menghargai dapat menumbuhkan rasa aman psikologis. Keadaan ini memfasilitasi munculnya inisiatif dan ide-ide baru yang orisinal. Inovasi tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial tempatnya tumbuh, dan persepsi terhadap lingkungan organisasi yang suportif menjadi prasyarat penting agar kreativitas dapat berkembang. Oleh karena itu, upaya membangun iklim yang kondusif bagi inovasi menjadi bagian tak terpisahkan dari strategi pengembangan sumber daya manusia modern.

Hasil penelitian ini menguatkan temuan tersebut, di mana data menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Perumda Tirtasorume. Nilai

rata-rata pada indikator iklim organisasi seperti keterbukaan komunikasi, dukungan pimpinan, dan kepercayaan antarpegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa iklim kerja yang positif menjadi landasan penting bagi munculnya ide-ide baru dan keberanian dalam mengekspresikannya.

Kehadiran sistem komunikasi yang terbuka dan dialogis mendorong partisipasi aktif pegawai dalam merespons tantangan organisasi melalui solusi kreatif. Ketika komunikasi internal dijalankan secara transparan, dan adanya kebebasan dalam menyampaikan pandangan, maka tercipta lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan pemikiran divergen. Iklim organisasi yang demikian akan merangsang interaksi antarpegawai, memungkinkan pertukaran ide, serta menciptakan ruang bagi pemecahan masalah secara kolektif yang inovatif.

Interaksi sosial yang kuat di tempat kerja dapat memunculkan sinergi antaranggota tim yang memungkinkan gagasan berkembang melalui proses kolaboratif. Zhou dan Hoever (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendorong komunikasi informal dan interdisipliner secara signifikan meningkatkan kapasitas inovasi individu maupun kelompok. Dalam konteks ini, organisasi berfungsi bukan hanya sebagai struktur administratif, tetapi juga sebagai ekosistem kreatif yang menumbuhkan proses eksploratif dan eksperimental dalam menyelesaikan persoalan kerja.

Kepercayaan terhadap atasan dan rekan kerja menjadi dimensi penting dari iklim organisasi yang mendukung perilaku inovatif. Ketika pegawai merasa dihargai dan dipercaya, mereka terdorong untuk menunjukkan dedikasi dan menawarkan pendekatan-pendekatan baru dalam menjalankan tugas. Tingkat kepercayaan yang tinggi akan memperkuat ikatan afektif antara individu dan organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada keterlibatan karyawan secara lebih mendalam dalam proses inovasi.

Dimensi kepercayaan ini sejalan dengan gagasan *psychological safety* yang dikemukakan oleh Edmondson (2019), yaitu situasi di mana individu merasa aman untuk mengambil risiko interpersonal. Dalam iklim organisasi yang demikian, pegawai tidak takut akan penghukuman atau penolakan saat mengemukakan gagasan yang berbeda. Hal ini penting karena inovasi sering kali muncul dari pemikiran yang menyimpang dari norma atau kebiasaan umum, dan membutuhkan keberanian untuk menyuarakannya.

Temuan empiris dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai Perumda Tirtasorume merasa cukup aman dalam menyampaikan ide-ide baru. Lingkungan kerja yang tidak terlalu kaku memungkinkan munculnya berbagai pendekatan kreatif dalam penyelesaian tugas, baik melalui inisiatif individu maupun kolaborasi tim. Beberapa informan bahkan menyampaikan bahwa kebijakan pimpinan yang terbuka terhadap kritik dan saran menjadi pendorong kuat bagi keberanian berinovasi.

Tata kelola organisasi yang memberikan keleluasaan dan otonomi kerja terbukti meningkatkan dorongan intrinsik pegawai untuk berinovasi. Lingkungan kerja yang tidak terlalu birokratis dan memberikan ruang eksplorasi ide dapat memperkuat inisiatif pegawai untuk menciptakan solusi atas berbagai permasalahan operasional. Dalam konteks sektor publik seperti Perumda Tirtasorume, iklim

organisasi yang demikian sangat penting untuk menghindari kekakuan struktural yang kerap menghambat dinamika inovasi.

Anderson et al. (2018) menegaskan bahwa fleksibilitas organisasi, kejelasan peran, serta dukungan manajerial, merupakan prasyarat terbangunnya iklim kerja yang mendukung kreativitas. Ketika pegawai memiliki keleluasaan dalam menjalankan fungsi kerjanya dan mendapatkan penguatan dari pimpinan, maka peluang munculnya ide-ide baru akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi bukan hanya persoalan individu yang kreatif, tetapi juga merupakan hasil dari struktur organisasi yang adaptif.

Dalam kerangka teori stimulus-organisme-respons (SOR), iklim organisasi dapat diposisikan sebagai stimulus yang memengaruhi persepsi dan emosi pegawai (organisme), yang kemudian mendorong mereka untuk bertindak secara inovatif (respons). Temuan di Perumda Tirtasorume memperlihatkan bahwa persepsi terhadap iklim yang suportif menghasilkan respons positif dalam bentuk inisiatif, pemecahan masalah, dan eksplorasi gagasan baru.

Kepemimpinan transformasional memiliki andil besar dalam membentuk iklim organisasi yang inovatif. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya pemberdayaan, visi jangka panjang, dan penghargaan terhadap kontribusi unik dari setiap individu. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi pegawai untuk melampaui batasan-batasan konvensional dalam berpikir dan bertindak.

Penelitian oleh Zuraik dan Kelly (2019) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berkontribusi terhadap penciptaan budaya organisasi yang progresif dan responsif terhadap perubahan. Melalui pendekatan partisipatif dan komunikatif, mereka mendorong keterlibatan pegawai secara emosional dalam pengembangan organisasi. Kepemimpinan yang demikian menciptakan rasa memiliki dan mendorong pegawai untuk menjadikan inovasi sebagai bagian dari identitas profesional mereka.

Organisasi yang mendukung pembelajaran dari kegagalan dan tidak menghukum kesalahan secara represif, akan menciptakan ruang eksperimentasi yang dibutuhkan untuk inovasi. Ketika kesalahan diposisikan sebagai proses belajar, maka keberanian untuk mencoba hal-hal baru akan meningkat. Hal ini sangat relevan dengan dinamika dunia kerja saat ini yang menuntut kecepatan dan adaptasi terus-menerus.

Studi yang dilakukan Baer dan Frese (2018), menemukan bahwa organisasi yang menumbuhkan iklim pembelajaran memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melahirkan inovasi yang berkelanjutan. Iklim tersebut mendorong individu untuk melihat kegagalan bukan sebagai akhir, tetapi sebagai bagian dari proses penyempurnaan. Dengan demikian, inovasi dipandang sebagai proses iteratif yang membutuhkan keberanian, ketekunan, dan lingkungan kerja yang toleran terhadap risiko.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bahwa iklim organisasi yang positif dan suportif secara signifikan mendorong lahirnya perilaku kerja inovatif. Dalam konteks Perumda Tirtasorume, strategi peningkatan inovasi tidak cukup hanya mengandalkan kapasitas individu, tetapi harus ditopang oleh lingkungan kerja yang mendorong keberanian, kolaborasi, pembelajaran, serta gaya

kepemimpinan yang transformatif. Iklim organisasi yang demikian menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya inovatif yang berkelanjutan di sektor publik.

## 2. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Perumda Tirtasorume. Temuan ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk menampilkan perilaku inovatif. Pengaruh tersebut dapat dipahami melalui tiga dimensi utama dari self-efficacy, yaitu tingkat (level), kekuatan (strength), dan generalisasi (generality).

Secara kuantitatif, indikator self-efficacy yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah kemampuan menghadapi tantangan baru dan keyakinan dalam menyelesaikan tugas sulit, yang dikonfirmasi oleh nilai rata-rata skor responden pada kategori tinggi. Sementara itu, perilaku kerja inovatif paling kuat terlihat pada aspek penciptaan dan pelaksanaan ide baru, yang relevan dengan model teoritik Bandura (1997) yang menekankan bahwa self-efficacy menjadi pendorong utama tindakan proaktif dan inovatif.

Pada dimensi level, self-efficacy mengacu pada seberapa sulit tugas-tugas yang masih diyakini dapat dilakukan oleh individu. Pegawai yang memiliki self-efficacy pada level tinggi cenderung mampu menyusun gagasan baru yang orisinal dan berani dalam melakukan penciptaan ide inovatif. Data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa percaya diri saat diminta untuk mencari solusi baru atas masalah pekerjaan, bahkan dalam situasi yang kompleks. Hal ini menjadi indikasi bahwa dimensi level dalam self-efficacy berkontribusi terhadap munculnya keberanian untuk berpikir kreatif di lingkungan kerja.

Dimensi strength menggambarkan sejauh mana individu bertahan pada keyakinannya dalam menghadapi kesulitan atau hambatan. Semakin kuat kepercayaan diri individu, maka semakin besar kemampuannya untuk tidak menyerah ketika mengimplementasikan ide-ide baru yang kreatif. Beberapa informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa meskipun tidak semua ide langsung diterima oleh atasan atau rekan kerja, mereka tetap berusaha menyempurnakan dan memperkenalkan kembali usulan tersebut. Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan self-efficacy tinggi cenderung gigih dalam memperjuangkan ide-idenya, sesuai dengan tahapan implementasi dan promosi dalam perilaku kerja inovatif.

Sementara itu, pada aspek generality, self-efficacy berkaitan dengan sejauh mana keyakinan diri seseorang dapat berlaku pada berbagai situasi atau tugas. Pegawai yang menunjukkan generalisasi yang luas dalam self-efficacy dapat menerapkan ide-ide kreatif di berbagai konteks dan unit kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa pegawai mampu menciptakan inovasi layanan yang tidak terbatas pada satu divisi saja, melainkan bisa diterapkan di bagian lain seperti pelayanan pelanggan dan

pengelolaan data. Ini mendukung fleksibilitas inovatif sebagai ciri khas pegawai dengan self-efficacy generalisasi tinggi.

Penelitian Nurhayati et al. (2023) dan Setyawan & Dewi (2019) mendukung bahwa self-efficacy tidak hanya menentukan keberanian individu dalam menghadapi tantangan kerja, tetapi juga memengaruhi bagaimana ide-ide kreatif itu dikembangkan dan diperjuangkan. Keyakinan yang kuat pada diri sendiri akan mengaktifkan dorongan intrinsik untuk terus mencari cara-cara baru dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta nilai tambah dalam pekerjaan. Tanpa adanya self-efficacy yang memadai, perilaku kerja inovatif cenderung stagnan dan minim inisiatif.

Temuan ini juga memperkuat model cognitive-motivational theory yang menyebutkan bahwa self-efficacy bertindak sebagai mekanisme mediasi antara persepsi kemampuan dan tindakan aktual yang inovatif. Ketika individu yakin bahwa dirinya mampu menghasilkan solusi baru dan menjalankannya, maka mereka lebih terdorong untuk mencoba, meskipun berisiko gagal.

Dalam konteks Perumda Tirtasorume, pengaruh self-efficacy menjadi sangat penting karena sektor publik kerap dihadapkan pada keterbatasan sumber daya dan struktur kerja yang kaku. Oleh karena itu, individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi menjadi motor penggerak perubahan melalui ide-ide segar dan pendekatan yang tidak konvensional.

Dengan demikian, keberadaan self-efficacy menjadi variabel kunci dalam mendorong keseluruhan tahapan inovasi kerja, mulai dari penciptaan ide, pengenalan dan pelaksanaan ide, hingga mempromosikannya agar mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja. Penguatan self-efficacy pada tiga dimensinya merupakan langkah strategis dalam membangun budaya inovatif di lingkungan organisasi. Pelatihan yang berorientasi pada penyelesaian masalah nyata, pembinaan dalam bentuk coaching dan mentoring, serta penugasan yang menantang namun terukur dapat menjadi cara untuk meningkatkan kapasitas keyakinan diri pegawai terhadap potensi inovasi mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut.

1. Tidak iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume di Kabupaten Kolaka dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, suasana kerja yang mendukung kreativitas dan keterbukaan ide mampu meningkatkan inovasi pegawai. Perusahaan harus menjaga iklim kerja positif agar inovasi terus berkembang.
2. self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai Perusahaan Air Umum Daerah (Perumda) Tirtasorume di Kabupaten Kolaka dengan nilai signifikansi sebesar  $,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri pegawai dalam kemampuan diri mendorong

munculnya ide dan implementasi inovatif. Meningkatkan self-efficacy pegawai penting untuk mendorong inovasi di organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manaj*, 17(1).
- Anggraini, S., & Mansyur, A. (2024). Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(1), 43-56.
- Arinaldi, A., Amri, A., & Darsono, N. (2018). Dampak Penguasaan Informasi, Pembelajaran Organisasi, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kemampuan Kerja Serta Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(3).
- Ar-Rahmah, N. K., Wonua, A. R., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Kesadaran Kesehatan Dan Pengetahuan Produk Terhadap Minat Beli Pada Produk Menstrual PAD: Studi Pada Tenaga Kerja Kesehatan Perempuan Di Puskesmas Pomalaa. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 43-57.
- Astaginy, N., Wonua, A. R., & Kumalasari, F. (2022, Juny). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. In *Indonesian Annual Conference Series*, 66-73.
- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada hotel pandanaran semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Audina, B. P., Praditya, R. D., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Financial dan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Intervening dan Dampaknya terhadap Kinerja di PT. Central Mega Kencana. *Serat Acitya*, 11(2), 217-236.
- Azmi, A., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Peusangan*, 2(1), 118-126.
- Azzahra, S. A., Febriantina, S., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Keterlibatan Kerja Pada Guru SMA Negeri Di Kecamatan Babelan. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(2), 198-211.
- Bandura, A. 1989. *Self-efficacy mechanism in physiological activation and healthpromoting behavior*. New York: Raven
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 10365 | *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2) 2025

- Carlucci, D., Mura, M., & Schiuma, G. (2020). Fostering employees' innovative work behavior in healthcare organizations. *International Journal of Innovation Management*, 24(2), 2050011.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Damanik, R. (2018). Pentingnya Iklim Organisasi yang Efektif di Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 6(2).
- Damirch, Q. V., Rahimi, G., & Seyyedi, M. H. (2011). Transformational leadership style and innovative behavior on innovative climate at SMEs in Iran. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(4), 119-127.
- Dani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Jurnal Multimedia dan Teknologi Informasi (Jatilima)*, 5(02), 12-20.
- Dasmo, M. P. (2022). *Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru Pada Era Digital*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Farlina, S., Wonua, A. R., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kapabilitas Inovasi Organisasi PDAM Tirta Dharma Kabupaten Kolaka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 40-50.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 855-865.
- Fitriana, A. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara)*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia.
- Greenberg, G & R. A Baron. 1993. *Behavior in Organization*. Third edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hamid, R., & Anwar, S. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan*. Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hamzali, S. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 241-249.
- Handarini, A. W. (2023). *Pengaruh Work Overload, Work Family Conflict Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan UPT Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang)*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. *Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator*. 293-306 *Jurnal Kajian*

Ilmiah, 22(3), 293-306.

- Hernawan, I. S., & Lukiastruti, F. (2023). Mediasi Daya Inovasi dalam Hubungan antara Perencanaan Strategis dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 5(2), 233-247.
- Hidayat, T., Fikri, M. A., & Kusuma, D. R. (2022). Peran Pembelajaran Organisasi Pada Pengaruh Kapabilitas Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 553-568.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72-84.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Johansyah, J., & Habibi, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(2), 114-129.
- Kambuan, L. A., & Indratno, Y. T. (2024). Implementasi Kepemimpinan Kristen Berbasis Mentoring: Membangun Komunitas Rohani Yang Kuat Melalui Pembinaan Pemimpinan. *SesawI: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 5(2), 275-291.
- Komalasari, D., Febriantina, S., & Adha, M. A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Negeri Di Jakarta Pusat. *Seroja: Jurnal Pendidikan*, 2(3), 182-194.
- Leader, T. A. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka Di Provinsi Jambi. Doctoral dissertation, Universitas Jambi.
- Lestari, E. R. (2019). Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Machfudhi, M. A., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(1), 1-12.
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. E. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan industri perhotelan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 387-395.
- Mawarni, P., Milama, B., & Sholihat, R. N. (2021). Persepsi calon guru kimia mengenai literasi digital sebagai keterampilan abad 21. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*, 15(2), 2849-2863.
- Munawir, A., & Basrowi, B. (2023). Peran Kedisiplinan dalam Memediasi Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekodestinas*, 1(1), 27-36.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209-215.

- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 73–109.
- Noer, E. (2019). Kepemimpinan Strategis Dan Perubahan Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(2), 59-70.
- Nur, L., Disman, D., Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 185-200.
- Nurdina, N., & Aripriabowo, T. (2022). Orientasi Pembelajaran Dan Perilaku Kerja Inovatif (Peran Efikasi Diri Kreatif Pada UKM). *Jurnal Manajerial*, 9(01), 16-33.
- Nurhayati, E. C., Hidayat, T., & Efendi, B. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 3(3), 129-134.
- Nurjanna, & Romansyah, S. (2022). Keputusan Berwirausaha Kalangan Wanita di Kota Makassar. Jakarta: Nas Media Pustaka.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021). Self efficacy dan openness terhadap perilaku kerja inovatif pada kementerian dalam negeri. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(2), 92-100.
- Oktavia Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 475-484.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Palguna, I. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh Gianyar. Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Pandumpi, S. K., Tiatri, S., & Beng, J. T. (2023). Kreativitas Pada Mahasiswa: Apakah Dipengaruhi Oleh Penggunaan Media Sosial Dan Creative Self-Efficacy?. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 7(3), 511-520.
- Panuju, R. (2018). Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi: Komunikasi sebagai Kegiatan Komunikasi sebagai Ilmu.. Kencana.
- 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*, 9(2), 81-96.
- Perdata, Y. M. (2018). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Dengan Kinerja Guru: Studi Pada 16 SMP Sub Rayon 04 Semarang. Doctoral dissertation,

- Pertiwi, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 683-697.
- Pranata, I. G., & Utama, I. W. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Pratiwi, K. (2022). Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi Dan Social Support Terhadap Burnout Akademik Pada Mahasiswa Dalam Perkuliahan Online Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Mahasiswa STIE Indonesia Jakarta). Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Pudjiarti, E. S. (2023). Transformasi organisasi: membangun kultur pembelajaran untuk menghadapi tantangan masa kini. . Badan Penerbit Stiepari Press, 1--87.
- Pudjiarti, E. S., & Putranti, H. R. (2020). Integrasi Fleksibilitas Strategis dan Kapabilitas Pembelajaran Organisasi sebagai Second-order Factor terhadap Kinerja Inovasi dan Perusahaan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 10(1), 73-88.
- Rahmat, J., Rahmat, A., & Asfar, A. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dan Prilaku Kerja Yang Inovatif: Peran Mediasi Dukungan Sosial. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 63-72.
- Ramadhani, L. (2023). Hubungan Openness To Experience Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Jasa Rahayu Gumpueng. Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Rohaeni, N. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Cisma Bagi Kepala Sekolah. . Indonesia Emas Group.
- Saggaf, S., Said, M. M., & Saggaf, W. S. (2018). Reformasi Pelayanan Publik di Negara Berkembang (Vol. 1). . Jakarta: Sah Media.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77
- Sakitri, G. (2021, January). Agilitas Organisasi dan Talenta Esensial. In *Forum Manajemen*, 35(1), 1-11.
- Salwa, A. P., & Diatmika, A. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif, Self Efficacy dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2750-2768.
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118-132.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.

- Septriani, S. (2021). Transformational leadership style and innovative behavior with self-efficacy as a mediator. *Human Resource Management Studies*, 1(1), 58-67.
- Setyawan, I., & Dewi, E. K. (2019). Efektivitas pelatihan “PEDE”(Pemaafan, efikasi diri, dan empati) untuk meningkatkan school well-being siswa. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 218.
- Sinaga, A. T. (2020). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pemerintah Daerah Tantangan Dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif. *Cv Pena Persada*.
- Sinaga, A. T., & Sianipar, H. (2023). Determinan Perilaku Kerja Inovatif Aparatur Sipil Negari Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Sumatera Utara. *urnal Manajemen Dan Bisnis*, 175-190.
- Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees’ innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–17.
- Soegoto, I. H. (2017). Tren kepemimpinan kewirausahaan dan manajemen inovatif di era bisnis modern. Jakarta: Penerbit And.
- Srimulatsih, M. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HUTahean Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 167-174.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suhana, S., Suharnomo, S., Mas’ud, F., Mansyur, A., Febrianto, B., & Santoso, I. H. (2020). Investigating the Role of the Knowledge Sharing and Innovative Behavior in Supply Chain Management. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 871–880.
- Suprijadi, D., & Ratnaningsih, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SDIT AL-Haraki Depok. Master's thesis, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Surya, N., & Evelyn, E. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan dan Financial Self-Efficacy terhadap Risky Credit Behaviour dalam Penggunaan PayLater.. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12(1), 37-60.
- Suwarto, S., & Aliana, D. (2020). Explanatory Research: Work Ability, Work Discipline, and Employee Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68-90.
- Tanjung, A., Wonua, A. R., & Titing, A. S. (2024). Pengaruh Organisasi Pembelajaran Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kapabilitas Inovasi Pdam Kabupaten Bombana. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 3252-3264.
- Tunjungsari, H. K., & Ginting, G. (2020). Perkembangan dunia usaha di era digital. Pustaka. Ut. Ac. Id, 1-43.
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim organisasi kelurahan dalam perspektif ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735-2742.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tristar Mandiri Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary*

- Journal), 3(1), 334-345.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a-3), 212-217.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a-3), 212-217.
- Widasti, R., & Mursid, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 107-123.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3).
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74-83.
- Wonua, A. R. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 18-28.
- Wonua, A. R. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari: Literacy Institute
- Wonua, A. R., & Astaginy, N. (2023). Mendorong Perilaku Kerja Inovatif: Peran Kepemimpinan Paternalistik Dan Organisasi Pembelajar Dalam Konteks Organisasi Publik.
- Zubaidah, S. (2016, December). Keterampilan abad ke-21: Keterampilan yang diajarkan melalui pembelajaran. 2(2), 1-17.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66-72.