

## ***Influence Of Organizational Culture And Innovative Behavior Toward Employee Performance In Tandes District City Of Surabaya, East Java***

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur**

**Tutik Handayani<sup>\*1</sup>, Dewie Tri Wijayanti W<sup>2</sup>, Anang Kistyanto<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2,3</sup>

[tutik.23021@mhs.unesa.ac.id](mailto:tutik.23021@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [dewiewijayati@unesa.ac.id](mailto:dewiewijayati@unesa.ac.id)<sup>2</sup>, [anangkistyanto@unesa.ac.id](mailto:anangkistyanto@unesa.ac.id)<sup>3</sup>.

*\*Corresponding Author*

#### **ABSTRACT**

*Quality public service needs to be demonstrated by employees. Good employee performance in providing quality public services can increase public satisfaction. Employees who perform well will be able to provide efficient, responsive and professional services, so that people feel heard and well served. This research aims to analyze and prove the influence of organizational culture and innovative behavior on employee performance in Tandes District, Surabaya City. The research results show that factors consisting of organizational culture and innovative behavior have a real influence simultaneously (together) on employee performance in Tandes District, Surabaya City. Factors consisting of organizational culture and innovative behavior have a real influence partially (individually) on employee performance in Tandes District, Surabaya City. Among the factors consisting of organizational culture and innovative behavior, it turns out that organizational culture has a dominant influence on employee performance in Tandes District, Surabaya City, with a partial influence of 0.623. It is recommended to improve performance oriented towards community services with the principle of placing community needs and satisfaction as the main priority, implementing fast, easy and transparent public services, providing fast and appropriate responses to community complaints, building effective communication and empathy with the community.*

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

#### **ABSTRAK**

Pelayanan publik yang berkualitas perlu ditunjukkan oleh para pegawai. Kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Pegawai yang berkinerja baik akan mampu memberikan pelayanan yang efisien, responsif, dan profesional, sehingga masyarakat merasa didengar dan terlayani dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai terhadap Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif, ternyata budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 0,623. Disarankan untuk meningkatkan kinerja berorientasi pada pelayanan masyarakat dengan prinsip meletakkan kebutuhan dan kepuasan masyarakat sebagai prioritas utama, melaksanakan pelayanan publik yang cepat, mudah, dan transparan, memberikan respon yang cepat dan tepat terhadap keluhan masyarakat, membangun komunikasi yang efektif dan empati dengan masyarakat.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kinerja Pegawai.

#### **1. Pendahuluan**

Peran kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian visi "Surabaya Hebat". Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021-2026, visi Surabaya Hebat adalah Gotong Royong Menuju Kota Dunia yang Maju, Humanis dan Berkelanjutan. Implementasi visi tersebut merupakan salah satu bentuk budaya organisasi di Pemerintah Kota Surabaya yang perlu didukung oleh segenap pegawai.

Kinerja pegawai yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan dan keberhasilan kota Surabaya dalam berbagai aspek. Beberapa peran kinerja pegawai terhadap pencapaian "Surabaya Hebat" antara lain melalui pelayan publik yang berkualitas, efisiensi dan produktivitas, inovasi dan perubahan, kolaborasi dan sinergi, representatif dan kepemimpinan.

Pelayanan publik yang berkualitas perlu ditunjukkan oleh para pegawai. Kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Pegawai yang berkinerja baik akan mampu memberikan pelayanan yang efisien, responsif, dan profesional, sehingga masyarakat merasa didengar dan terlayani dengan baik.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Kinerja pegawai yang efisien dan produktif akan berdampak positif pada efisiensi penggunaan sumber daya kota. Pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang ada akan membantu mencapai tujuan "Surabaya Hebat" dengan lebih cepat dan efektif.

Berkaitan dengan variabel budaya organisasi terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dunggio (2020), dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo.

Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut Tarigan & Tarigan, (2020) diartikan sebagai nilai dan simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Sedangkan dalam penelitian ini ingin diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di lokasi berbeda yaitu di instansi Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Research gap atau kesenjangan dalam penelitian ini yaitu adanya fakta di lapangan kurang adanya pemahaman budaya organisasi oleh para pegawai dan kurang adanya keselarasan dalam membangun budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan penelitian agar diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan mencari solusi untuk meningkatkan penerapan budaya organisasi di instansi Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

Dalam rangka mencapai "Surabaya Hebat", penting bagi pemerintah dan instansi terkait untuk memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus berkinerja dengan maksimal.

Program kerja Pemerintah Kota Surabaya dapat terhambat jika budaya organisasi yang berkembang tidak kondusif. Masalah budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak produktif. Terdapat beberapa masalah yang sering terjadi dalam budaya organisasi yang tidak kondusif misalnya kurangnya komunikasi yang efektif. Ketika komunikasi di antara anggota tim atau antara manajemen dan pegawai tidak lancar, informasi penting dapat terlewatkan atau terdistorsi. Kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan ketidakpastian di tempat kerja.

Peningkatan budaya organisasi pegawai di Kecamatan Tandes, Kota Surabaya dapat dilakukan melalui beberapa langkah. Penting untuk memiliki komunikasi yang terbuka dan

kelas antara pegawai dan manajemen. Hal ini dapat dilakukan melalui rapat rutin, pertemuan tim, atau penggunaan alat komunikasi digital seperti email atau grup pesan. Pemerintah perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai dapat membantu mereka meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Ini juga dapat memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik dalam organisasi.

Kecamatan Tandes, Surabaya, telah melaksanakan beberapa inovasi yang bernilai untuk meningkatkan kualitas lingkungan dan infrastruktur di wilayah tersebut. Berikut adalah beberapa inovasi yang telah dilakukan oleh Kecamatan Tandes, Kota Surabaya yaitu pengembangan Kualitas Udara: Kecamatan Tandes telah mengembangkan inovasi untuk meningkatkan kualitas udara di Kota Surabaya. Inovasi ini telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya menjaga lingkungan yang lebih bersih dan sehat.

Pembangunan Waduk Bozem: Salah satu inovasi yang dilakukan adalah pembangunan waduk Bozem. Waduk ini berfungsi sebagai tempat penampungan air saat musim hujan. Dengan selesainya pembangunan waduk ini, Kecamatan Tandes dapat lebih siap dalam menghadapi masalah banjir dan memastikan ketersediaan air yang cukup untuk kebutuhan masyarakat.

Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Kota: Kecamatan Tandes telah melibatkan masyarakat dalam proses inovasi dan pembangunan kota melalui aplikasi INOVBOYO. Aplikasi ini dirancang untuk mengumpulkan ide dan gagasan dari masyarakat serta pihak terkait dalam upaya membangun Kota Surabaya secara kolektif.

Pengembangan budaya organisasi yang mendukung kegiatan perlu didukung dengan sikap religius bagi para pegawai dan utamanya pimpinan agar dapat mengarahkan pada para pegawai untuk bekerja dengan baik. Bekerja perlu dilandasi dengan tanggungjawab dan landasan moral hanya mengabdikan pada masyarakat guna melaksanakan amanah sebagai pengelola dunia atau wakil Sang Pencipta di bumi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Budaya Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut Tarigan & Tarigan, (2020) diartikan sebagai nilai dan simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi alat yang dapat menambah kedekatan anggota kelompok organisasi, sehingga sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik (dalam Windrawati dkk., 2020).

Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun organisasi tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau organisasi (Muis et al., 2018).

Andayani & Tirtayasa (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

### Perilaku Inovatif

Menurut Windiarsih (2019) perilaku inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh pegawai untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk organisasi dan dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya. Menurut Nyoman dan Ardana (2020), perilaku kerja inovatif adalah sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya.

Menurut Nurdin (2020), perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi organisasi. Menurut Gaynor yang dikutip oleh Prayudhayanti (2014), perilaku inovatif adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

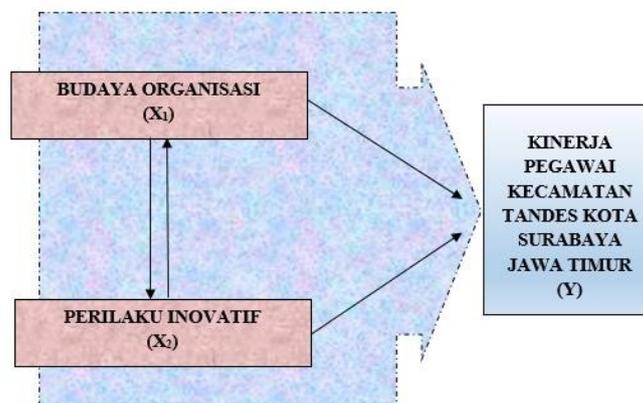
### Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
- Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- Ketepatan Waktu. Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
- Efektifitas. Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- Komitmen. Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau organisasi disebut komitmen.

### Kerangka dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Diduga budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur.
- H2: Diduga perilaku inovatif secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur.
- H3: Diduga budaya organisasi dan perilaku inovatif secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur

### 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat komputer dan software SPSS versi 17.0 for windows. Besarnya sampel ditentukan sebanyak kurang lebih 71,4% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 orang pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan pimpinan di lingkungan di Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur yang meliputi data tentang variabel yang diteliti. Data sekunder ini diperoleh melalui data-data dari di Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur, serta data-data selama setahun dari pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang meliputi budaya organisasi dan perilaku inovatif terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya Jawa Timur baik secara serempak maupun secara parsial.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji F-Simultan

Dari hasil analisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 17.0, maka dapat diketahui hasil uji F dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji F-Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 43.359         | 2   | 21.679      | 221.871 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 10.846         | 111 | .098        |         |                   |
|       | Total      | 54.205         | 113 |             |         |                   |

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 221,871. Sedangkan nilai Ftabel dengan degree of freedom =  $n - k - 1 = 114 - 2 - 1 = 111$  adalah sebesar 3,09. Oleh karena nilai Fh sebesar 221,871 > Ft sebesar 3,09; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

#### Uji t-Parsial

Hasil analisis uji t dapat diketahui dari tabel koefisien output computer SPSS. Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing- masing variabel bebas. Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t-Parsial

## Coefficients

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.416                       | .202       |                           | -2.062 | .042 |                         |       |
| x1           | .755                        | .065       | .623                      | 11.638 | .000 | .629                    | 1.589 |
| x2           | .368                        | .054       | .366                      | 6.843  | .000 | .629                    | 1.589 |

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung untuk variabel Budaya organisasi (X1) adalah sebesar 11,638; Perilaku inovatif (X2) adalah sebesar 6,843. Sedangkan nilai ttabel dengan degree of freedom =  $114 - 2 - 1 = 111$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,697. Nilai thitung untuk variabel Budaya organisasi (X1) adalah sebesar  $11,638 >$  nilai ttabel sebesar 1,697; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Budaya organisasi (X1) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y). Nilai thitung untuk Perilaku inovatif (X2) adalah sebesar  $6,843 >$  nilai ttabel sebesar 1,697; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Perilaku inovatif (X2) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y).

## Uji Dominasi

Uji dominasi dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient betapada output SPSS. Hasil uji dominasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Dominasi

| No | Variabel               | Standardized Coefficients Beta |
|----|------------------------|--------------------------------|
| 1  | Budaya organisasi (X1) | 0,623                          |
| 2  | Perilaku inovatif (X2) | 0,366                          |

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Dari hasil output SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel Budaya organisasi (X1) adalah sebesar 0,623 berarti Budaya organisasi (X1) mempunyai kontribusi terhadap perubahan Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) sebesar 0,623. Nilai koefisien beta Perilaku inovatif (X2) adalah sebesar 0,366 berarti mempunyai Perilaku inovatif (X2) kontribusi terhadap perubahan Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) sebesar 0,366. Karena pengaruh parsial variabel perilaku inovatif sebesar 0,623, lebih tinggi dari variabel lain maka variabel perilaku inovatif mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 4. Model Summary  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .894 <sup>a</sup> | .800     | .796              | .31259                     | 2.246         |

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variable dependen adalah sebesar 80%. Sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

#### Koefisien Regresi

$$Y = -0,416 + 0,755 X1 + 0,368 X2 + E 116$$

Y = Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya

X1 = Budaya organisasi (X1)

X2 = Perilaku inovatif (X2)

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,416 menunjukkan tidak terdapat variabel bebas atau variabel bebas dianggap nol maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) adalah sebesar -0,416 satuan.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,755 menunjukkan terdapat pengaruh positif Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y). Jika skor variabel Budaya organisasi (X1) meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,755 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Budaya organisasi (X1) turun satu satuan maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) akan turun sebesar 0,755 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Budaya organisasi (X1), maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) juga semakin baik.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,368 menunjukkan terdapat pengaruh positif Perilaku inovatif (X2) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y). Jika skor Perilaku inovatif (X2) meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,368 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor Perilaku inovatif (X2) turun satu satuan maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) akan turun sebesar 0,368 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Perilaku inovatif (X2), maka Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya (Y) juga semakin baik.

Penelitian yang telah dilakukan telah menganalisis dan membuktikan bahwa faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku

inovatif, ternyata budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 62,3%.

Guna lebih berusaha meningkatkan peran manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola layanan pemerintahan yang lebih baik dan profesional, maka faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif perlu ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya lebih meningkat sehingga mendukung kinerja organisasi dan kinerja pemerintah secara menyeluruh.

Pihak pimpinan dan pemerintah perlu memberikan perhatian khusus dalam hal budaya organisasi sebagai skala prioritas dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya karena dengan meningkatkan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja. Meningkatkan budaya organisasi Komunikasi yang Terbuka satu sama lain antar pegawai dengan pimpinan. Membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai sangat penting. Pegawai harus merasa nyaman untuk berbagi gagasan, masalah, dan umpan balik tanpa takut akan konsekuensinya.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

1. Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
2. Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi dan perilaku inovatif mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
3. Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari Budaya organisasi dan perilaku inovatif, ternyata budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 0,623.

### Daftar Pustaka

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kinerja*. Jakarta : RinekaCipta.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatupendektan Praktik)*.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta:Elmatara.
- Firdian, C. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 44–54.
- Ghozali, I. (2017). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2015). *Pengaruh budaya organisasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Organisasi Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Jakarta : Rineka Cipta. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta :PT. Rineka Cipta.
- Narbuko, cholid dan achmad. 2015. *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Riadi, Muchlisin. 2023. *Perilaku Kerja Inovatif - Pengertian, Aspek, Fungsi dan Faktor*. Diakses pada 1/30/2024, dari <https://www.kajianpustaka.com/2023/08/perilaku-kerja-inovatif.html>

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (2019).*
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta :Rajawali Pers.*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia.*
- Rucky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.*
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.*
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta*
- Suryabrata, sumardi. 2013. *Metodologi penelitian. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.*
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana*
- Syafril. 2010. *Statistika. Padang : Sukabina Press*
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Umar, Husein. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.*
- Wirawan. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.*