

PENGARUH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Pupung Purnamasari¹

pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id¹

Adina khasanah²

adinakhasanah7@gmail.com²

Tri Yuli Handayani³

triyulihandayani0799@gmail.com³

Yeni Nur'aeni⁴

yninura@gmail.com⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

This research aims to explore the influence of innovative behavior and organizational culture on work productivity, with the hope of providing deeper insight into the factors that can increase employee productivity in facing global challenges and digitalization. The sample population in this research is factory employees in the Cikarang Jababeka area whose number is unknown because there are many migrant employees who come from various regions and are native residents of Cikarang. The type of research used in this research is quantitative. This research method was taken using a purposive sampling method. There were 100 respondents. The data collection technique was carried out using a questionnaire method via Google Form. The research scale uses the Rikert scale. The scale starts from one (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The research results can show that there is a link between innovative work behavior and organizational culture and work productivity, that there is a significant positive influence. This influence shows that innovative work behavior and organizational culture in a company can have a high influence on employee performance. So it can be said that from the results of the analysis the hypothesis can be accepted. The research results prove that innovative work behavior and organizational culture are owned by the majority of respondents, where this has a significant positive influence on work productivity. So from the results of this research it can be said that employee performance is good.

Keywords: Organizational Culture, Innovative Work Behavior, Work Productivity, Cikarang.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh perilaku inovatif dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, dengan harapan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghadapi tantangan global dan digitalisasi. Populasi sample dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik didaerah Cikarang

Jababeka yang tidak diketahui jumlahnya karena banyaknya karyawan pendatang yang berasal dari berbagai daerah maupun yang merupakan penduduk asli Cikarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian ini diambil menggunakan metode purposive sampling. Adapun responden berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner melalui google formulir. Skala penelitian menggunakan skala rikert. Skala dimulai dari angka satu (sangat tidak setuju) sampai angka 5 (sangat setuju). Hasil penelitian bisa menunjukkan ada kaitan antara Innovative work behavior dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja bahwa ada pengaruh positif signifikan. Pengaruh tersebut memperlihatkan bahwa innovative work behavior dan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan dari hasil analisis jadi hipotesis dapat diterima. Hasil riset membuktikan innovative work behavior dan budaya organisasi telah dimiliki oleh sebagian besar responden dimana hal tersebut mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dari hasil riset ini dapat dikatakan kinerja karyawan baik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Innivative Work Behavior, Produktivitas Kerja, Cikarang.

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi ini, perkembangan teknologi semakin berkembang pesat sehingga menyebabkan berbagai dampak baik itu negatif maupun positif bagi suatu perusahaan. Kemudahan dalam berbagai aspek pekerjaan manusia adalah salah satu dampak positif dari perkembangan teknologi ini.

Seiring perkembangan zaman, karyawan dituntut untuk menghasilkan barang/jasa sesuai dengan harapan perusahaan dalam waktu yang lebih tepat dan efisien. Dengan demikian karyawan harus meningkatkan produktivitas kerjanya agar dapat menghasilkan output yang sesuai dengan target perusahaan. Kondisi pada era globalisasi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan sejak dini. Diantara persiapannya adalah Sumber daya manusia yang bermutu dan sesuai kualifikasi dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, tingkat produktivitas pada perkembangan

sumber daya manusia sangat penting, dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada konsumen. Maka, hal tersebut terus menerus diupayakan dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat (Darmayanti, 2017).

Dalam bekerja setiap karyawan pasti menginginkan hasil yang terbaik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Bagi suatu perusahaan produktivitas termasuk aspek penting, karena tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Jika tingkat produktivitas tinggi maka perusahaan dikatakan baik. Maka sebaliknya, perusahaan dapat dinilai buruk jika tingkat produktivitasnya rendah (Widodo, 2019).

Setiap karyawan yang bekerja pada instalasi/perusahaan harus menaati setiap peraturan dan memiliki sikap produktif. Produktivitas sendiri dikatakan sebagai sikap mental, dimana seseorang senantiasa

berusaha memperbaiki apa yang sudah ada. Dan meyakini bahwa pekerjaannya lebih baik dari kemarin dan kelak lebih baik dari hari ini (Widodo, 2019).

Suatu perusahaan memiliki hak dan tanggung jawab untuk menyepadankan produktivitas kerja masing-masing karyawan, sehingga dalam memenuhi target perusahaan hasilnya akan bertambah baik dan efisien. Apabila produktivitas kerja karyawan sepadan, akan memudahkan instansi bisa meraih target yang di harapkan (Manoppo et al., 2022).

Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas Di Indonesia (2018-2022)

TAHUN	NILAI/RP/ TENAGA KERJA/TAHUN
2018	82.560.000
2019	85.040.000
2020	83.480.000
2021*	84.850.000
2022**	86.550.000

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat kenaikan produktivitas di Indonesia selama 5 tahun terakhir, yakni dari tahun 2018-2020. Berdasarkan perhitungan dari kementerian ketenagakerjaan (Kemnaker). Kemnaker menghitung produktivitas tenaga kerja nasional dengan rumus jumlah produk domestik bruto (PDB) dibagi jumlah penduduk yang bekerja. Hasilnya, pada 2018 angka produktivitas Indonesia mencapai Rp82,56 juta per tenaga kerja per tahun. Di tahun berikutnya angka produktivitas meningkat, namun pada 2020 angkanya turun seiring dengan terjadinya pandemi Covid-19. Hal tersebut berarti jumlah produktivitas tenaga kerja telah meningkat sebanyak 4,8 % pada periode 2018-2022.(Adiahdiat 2023, n.d.)

Berdasarkan survey dari tabel diatas menunjukkan peningkatan dan penurunan produktivitas kerja di Indonesia. Hal tersebut tentu ada sebab dibalikanya. Jika penurunan disebabkan oleh pandemi Covid-19, maka hal apa yang menjadi peningkatan produktivitas tersebut. Dengan demikian peneliti tertarik

untuk meneliti tentang Pengaruh Innoative work behavior dan Budaya organisasi Terhadap Produktivitas kerja.

Dalam pengembangannya De Jong dan Hartog menjelaskan perilaku kerja inovatif atau disebut juga dengan Innovative work behavior merupakan tindakan untuk menjelajah adanya kemungkinan peluang yang menghasilkan ide-ide atau gagasan baru serta perilaku yang ditujukan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru ataupun meningkatkan proses yang berguna dalam meningkatkan kinerja pribadi atau bisnis (Lestari,Putri Mega Dan Rafiq, Muhammad 2022, n.d.) Perilaku inovatif biasanya dikaitkan dengan kreativitas. Pada penerapannya, perilaku kerja inovatif tidak hanya berhenti pada ide-ide seperti kreativitas, namun sampai pada tahap pengimplementasian ide-ide tersebut (Crystallography, 2016).

Pada era digitalisasi ini untuk dapat bertahan pada perubahan, setiap organisasi perlu menerapkan formula 4C yaitu, pemikiran kritis (critical), kreativitas (creativity), komunikasi (communication) dan kolaborasi (collaboration). Kombinasi-kombinasi inilah yang dibutuhkan untuk dapat bertahan menuju digital society Indonesia. Pada era digital ini, diperlukan kreativitas dan inovasi yang tinggi dari setiap anggota organisasi. Pada dasarnya teori inovasi lebih luas dibandingkan kreativitas yang di dalamnya mencakup implementasi ide-ide yang dibuat. Oleh karena itu, dalam pengembangannya De Jong dan Hartong menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya bagaimana meghasilkan ide, tetapi juga membangun cara pengimplementasian ide-ide tersebut. Proses akhir dari perilaku pengembangan kerja inovatif adalah meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Lathifah & Kurniawati, 2021).

Tabel 1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Dalam bukunya Sondang P. Siagian menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

Faktor-Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja
Perbaikan secara terus menerus
Peningkatan mutu hasil pekerjaan
Pemberdayaan sumber daya manusia
Filsafat organisasi

Berdasarkan data tersebut maka disimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya dengan adanya perbaikan secara terus menerus, hal tersebut berubah seiring perkembangan zaman. Oleh sebab itu, karyawan senantiasa berusaha untuk melakukan perbaikan secara terus menerus guna mencapai ataupun melampaui target perusahaan.

Memasuki era digitalisasi sekarang dan dimasa yang akan datang kompetisi sudah bersifat global serta banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi. Hal tersebut menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perbaikan.

Langkah tersebut menyebabkan perusahaan yang tadinya biasa-biasa saja menjadi mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, produktivitas sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu dilakukan perbaikan secara terus menerus serta berkesinambungan untuk memenuhi tuntutan masyarakat (Darmayanti, 2017).

Setiap perusahaan pasti perlu memiliki perilaku inovatif dari karyawannya. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif bisa menghasilkan ide-ide serta mengkolaborasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi sesuatu yang berharga dan memiliki kekuatan untuk meningkatkan idenya diperusahaan (Manoppo et al., 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berkontribusi besar dalam persaingan perusahaan, karena perilaku kerja inovatif dari karyawan mampu memberikan ide-ide baru.

Penerapan yang berhasil dari kreatifitas dari perusahaan mampu menerapkan perilaku inovatif bagi karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Putri dan Budiastuti menemukan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, artinya bahwa dengan adanya pengaruh kerja inovatif yang ditingkatkan dengan mendorong kreatifitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menjadikan tingkat produktivitas meningkat dibanding dengan tidak menerapkan perilaku kerja inovatif (Pramayani & Adnyani, 2018).

Dalam pengembangannya Edison mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan lama yang telah dipakai dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai alasan untuk mendorong kualitas kerja para karyawan dan manajer. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong kinerja karyawannya kesuma Dengan demikian, masing-masing perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda, didalamnya dapat berupa ciri, sifat, dan elemen budaya organisasi (Portaluniversity, n.d.).

Hal tersebut dapat dilihat dari karakteristik budaya organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016:33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu: Inovasi dan pengambilan resiko (Innovation and risk taking), perhatian terhadap detail (attention to detail), orientasi hasil (outcome orientation), orientasi orang (People orientation), Orientasi tim (team orientation), agresivitas (aggressiveness) dan stabilitas (stability).

Berdasarkan karakteristik tersebut peneliti beranggapan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh suatu organisasi/perusahaan dapat memiliki dampak baik atau buruk (Portaluniversity, n.d.).

Setiap perusahaan pastinya memiliki keunikan yang berbeda, meskipun

memproduksi barang/ jasa yang sama, perusahaan pasti memiliki perbedaan yang menjadi simbol atau nilai dari perusahaan tersebut. Simbol atau nilai itulah yang akan menjadi budaya perusahaan. Dalam pengembagannya Robin menyampaikan bahwa budaya perusahaan/ budaya organisasi yang dianut akan memberikan pengaruh kuat ataupun lemah, jika sebuah perusahaan yang memiliki budaya kuat maka budaya tersebut akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku setiap anggota di dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut dan budaya akan memberikan stabilitas pada perusahaan (Phatriakalista Intan Apsari et al., 2022).

Pada hakikatnya budaya yang baik akan memberikan dampak yang baik maka sebaliknya budaya yang buruk akan memberikan dampak yang buruk pula bagi organisasi/perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang penting dalam mempegaruhi tingkat produktivitas kerja didalam organisasi/perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena, secara tidak sadar budaya organisasi dapat membimbing perilaku dan pola pikir pekerja untuk dapat mengambil keputusan (Sunarso, 2009).

Berdasarkan dari sudut pandang karyawan budaya sangat bermanfaat karena budaya dapat memberitahu kepada karyawan cara bekerja yang baik dan menerapkan prioritas dalam bekerja. Budaya menyiapkan kepekaan identitas untuk membangkitkan komitmen anggota organisasi terhadap perusahaan yang bertujuan untuk mempercayai dan menghargai organisasi/perusahaan. Selain itu, budaya meningkatkan stabilitas organisasi dan membantu anggotanya memaknai peristiwa dan kegiatan organisasi. Jika para karyawan bekerja dengan kondisi yang stabil dan memiliki sikap saling percaya serta menghargai maka dipastikan karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan tersebut bekerja

dengan efektif dan efisien (Indrawati & Sembiring, 2021)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di daerah Cikarang kawasan Jababeka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik di daerah Cikarang Jababeka yang tidak diketahui jumlahnya karena banyaknya karyawan pendatang yang berasal dari berbagai daerah maupun yang merupakan penduduk asli Cikarang. Adapun metode penelitian ini diambil menggunakan metode purposive sampling. Adapun responden berjumlah 100 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner melalui google formulir. Skala penelitian menggunakan skala rikert. Skala dimulai dari angka satu (sangat tidak setuju) sampai angka 5 (sangat setuju). Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis Algoritm R square dari analisis Bootstraping path coefficient pada SmartPLS untuk menganalisis perceived organizational support dan self efficiency terhadap employee engagement.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.3 Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O-STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,689	0,687	0,081	8,552	0,000
X2 -> Y	0,746	0,754	0,077	9,632	0,000

Innovative work Behavior Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara innovative work behavior terhadap produktivitas kerja, hasil ini sesuai dengan penelitian (Wibowo et al., 2020), menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah yang positif. Penelitiannya mengungkapkan bahwa makin tinggi perilaku inovatif dari karyawan maka menyebabkan makin tinggi pula produktivitas karyawan dari perusahaan.

Dari hasil hipotesis penelitian inipun sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan (Pramayani & Adnyani, 2018), di dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Inovasi merupakan perubahan yang dilakukan dalam organisasi yang mencakup kreatifitas dalam menciptakan produk baru, jasa, ide, atau proses baik yang sudah ada dalam organisasi maupun berkembang dari luar organisasi dengan penciptaan perubahan dan perbaikan. Perubahan sendiri berarti menggantikan sesuatu yang lama menuju ke hal yang lebih baik. Perubahan erat kaitannya dengan perilaku inovatif yang mengarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan serta mengaplikasikan kepada hal-hal 'baru'. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan adalah suatu hal yang pasti terjadi, maka untuk mengimbangi perubahan harus dibarengi dengan perilaku inovatif. Hal tersebut sejalan dengan (Fernanda & Frinaldi, 2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa perusahaan membutuhkan suatu proses, prosedur, dan struktur yang memungkinkan pelaksanaan tepat pada waktunya dan efektif dari proyek sehingga produk yang dihasilkan sangat inovatif.

Pada penelitian yang saya kembangkan didalamnya menunjukkan hampir seluruh responden setuju telah mencari metode dan cara kerja baru dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari hasil tersebut hampir semua responden memiliki innovative work behavior dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Manoppo et al., 2022) mengemukakan bahwa Karyawan yang memiliki innovative work behavior bisa menghasilkan dan mengkolaborasikan ide-ide kreatif mereka sehingga melahirkan sesuatu yang berharga dan memiliki kekuatan untuk meningkatkan idenya di perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, hasil ini sesuai dengan penelitian (Indrawati & Sembiring, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun demikian pada dasarnya tidak ada budaya yang baik ataupun budaya yang buruk, ataupun budaya yang ideal, karena yang ada hanyalah budaya yang sesuai. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh, berkembang dan diciptakan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut, dan diterima serta dipertahankan nilai-nilainya dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Kemudian didukung oleh penelitian (Ramadhani et al., 2020) menemukan bahwa banyak anggota atau karyawan yang menciptakan sendiri budaya kerjanya, karena setiap individu memiliki karakternya masing-masing dan juga mempunyai tingkat kecerdasan yang berbeda-beda. Seseorang dapat menciptakan budayanya sendiri sesuai dengan tingkat kecerdasannya, yang dapat membuat suatu produktivitas kerja yang tinggi serta berdampak baik bagi perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan atau organisasi, jika keadaan budaya didalam suatu organisasi kondusif maka hal ini dapat mendukung organisasi untuk memperoleh tujuannya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Ulfah & Anitra, 2021) menemukan bahwa efektifnya budaya organisasi bisa menciptakan sikap mental patriotik yang menjadi budaya kerja seorang pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kerja yang efektif dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya organisasi yang efektif yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

Pada penelitian yang saya kembangkan hampir seluruhnya diantaranya sangat setuju bahwa mereka melaksanakan tata tertib berdasarkan kesadaran pribadi, maka dapat disimpulkan sebagian besar responden mematuhi atau melaksanakan budaya organisasi pada perusahaan masing-masing.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ongi, 2015) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu dengan tingkat signifikan yang tinggi.

KESIMPULAN

Hasil yang dapat dilihat data tabel path analysis untuk variabel Innovative work behavior (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan. Pengaruh tersebut memperlihatkan bahwa innovative work behavior dan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan dari hasil analisis jadi hipotesis dapat diterima.

Hasil riset membuktikan innovative work behavior dan budaya organisasi telah dimiliki oleh sebagian besar responden dimana hal tersebut mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dari hasil riset ini dapat dikatakan kinerja karyawan baik. Namun, untuk variabel innovative work behavior perusahaan perlu memperhatikan perubahan-perubahan yang akan terjadi kedepannya, mengingat perubahan yang pastinya terjadi seiring zaman ini. Maka diharapkan pemimpin dapat selalu update dan dapat mengikuti perubahan yang ada agar tidak tergusur zaman. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi disarankan perusahaan untuk mengevaluasi budaya organisasi yang ada dan memberikan pemahamannya kepada seluruh karyawan, sehingga budaya organisasi dapat dipahami oleh seluruh

karyawan sekaligus dapat memberikan evaluasi kepada perusahaan terhadap produktivitas kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiahdiat 2023. (n.d.).
Crystallography, X. D. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.5>
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).
Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30–39.
Manoppo, V. P., Mayangsari, R. F., & Suot, H. L. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BBPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 80. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34047> portaluniversity. (n.d.).
Pramayani, A. A. S. D. I., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Pemberdayaan,

- Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Borneo Student Research*, 2(2), 2721–5725.
- Widodo. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt jasa marga (persero) tbk jakarta. *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Sunarso, S. (2009). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 23434.
- Indonesia, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.57>
- Ulfah, A. M., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Nilai-nilai (Lestari, Putri Mega Dan Rafiq, Muhammad 2022, n.d.)
- (2015) Ongi, A. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(010).
- Ramadhani, A., Muhammad, A. S., & Setiawan, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 213–220