

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PDAM TIRTANADI
CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : ALIF JULHANIF
NPM : 1605160439
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 17 April 2020, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Name : ALIF JULHANIF
NPM : 1605160439
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM TIRTANADI, CABANG TUASAN-MEDAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN H.SP., S.E., M.Si)

(MUSLIH. S.E., M.Si)

Pembimbing

(M. ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ALIF JULHANIF
N.P.M : 1605160439
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi

M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ALIF JULHANIF
 N.P.M : 1605160439
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/2 - 2020	- FORMAT PENULISAN - PEMBAHASAN REFERENSI JURNAL DOSEN - TEORI SETIAP VARIABEL DITAMBAH - INDIKATOR VARIABEL		
24/2 - 2020	- TEKNIK ANALISA DATA - VARIABEL INDIKATOR - PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG - DATA TABEL DAN GAMBAR		
3/3 - 2020	- R-SQUARE - F SQUARE - VALIDITAS DAN RELIABILITAS - TOTAL EFFECT / KERAKYAKA - FORMAT PENULISAN - ANGGKET / KUISIOMER		ATC SIDANG MEDA HIZAN 17/3 - 2020
13/3 - 2020	- KESIMPULAN DATA SAMPAI - LAMPIRAN (SURAT IZIN / SELESAI, OLAKH DATA SAMPEL) - FORMAT PENULISAN		17/3 - 2020

Pembimbing Skripsi

M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Medan, Maret 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Alif Julhanif
Program Studi Manajemen
Email: alifjul07@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebanyak 66 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuisisioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku inovatif, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel perilaku inovatif.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,
Perilaku Inovatif**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, AND THE SATISFACTION OF WORK ON INNOVATIVE BEHAVIOURS WITH THE COMMITMENT ORGANIZATION AS A INTERVENING VARIABLE IN PDAM TIRTANADI MEDAN BRANCH TUASAN

Alif Julhanif

Management Study Program

Email: alifjul07@gmail.com

The purpose of this research is to know and analyze the influence of organizational culture, and the satisfaction of work on innovative behaviors with the commitment of the organization as a intervening variable. The research method used is an associative research method. The population in this research is a PDAM officer Tirtanadi Medan Tuasan Branch as much as 66 people. Sampling in this research using saturated sample (saturated sample). The samples in this study were 66 people. The data collection techniques used are by obtaining data obtained from Questionnaire/poll. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). Processing data of this research using SmartPLS version 3.0 software. The results showed that organizational culture is positive and significant to the organizational commitments, job satisfaction is positive and significant to the organizational commitments, organizational culture has a positive and insignificant effect on innovative behaviors, Job satisfaction is positively and significantly impacted by innovative behaviors, the organizational commitments are positive and significant to the innovative behaviors, the organizational commitment cannot radiate the influence of organizational cultural variables on Innovative behavioral variables, organizational commitments can irradiate the influence of job satisfaction variables against innovative behavioral variables.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Innovative Behavior

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”***

Penulis mengetahui sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang dimiliki. Masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa pada skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Dalam kesempatan ini, penulis mengutarakan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Dalyanto dan Ibunda Indriani serta seluruh keluarga besar yang selalu menjadi semangat dalam hidup penulis dan selama ini senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang yang tulus serta doa maupun dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana nantinya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Andi Prayogi, SE., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis sampai selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen serta pegawai-pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Aprilian Siregar, S.T.,MT selaku Plt. Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
11. Kepada seluruh karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
12. Kepada seluruh teman-teman H-Manajemen Pagi, terima kasih atas semangat, dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah Subhanallahu wa Ta'ala senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya

untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah Subhanallahu wa Ta'ala.

Amin YaaRabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2020

Penulis

ALIF JULHANIF

NPM : 1605160439

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Teori Perilaku Inovatif	10
2.1.1.1. Pengertian Perilaku Inovatif	10
2.1.1.2. Faktor-faktor Perilaku Inovatif	11
2.1.1.3. Manfaat Perilaku Inovatif	12
2.1.1.4. Indikator Perilaku Inovatif.....	13
2.1.2 Teori Komitmen Organisasi	15
2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.1.2.2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.3. Peran Penting Komitmen Organisasi.....	17
2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi	18
2.1.3. Teori Budaya Organisasi	19
2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	19
2.1.3.2. Faktor-faktor Budaya Organisasi.....	21
2.1.3.3. Dampak Budaya Organisasi	21
2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi	22
2.1.4. Teori Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3. Peran penting Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.2. Kerangka Konseptual	30
2.3. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Jenis Penelitian	35
3.2. Definisi Operasional	35
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3.1. Tempat Penelitian	37
3.3.2. Waktu Penelitian	38
3.4. Teknik Sampling	38
3.4.1. Populasi	38
3.4.2. Sampel	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	43
4.1. Deskripsi Data	43
4.2. Analisis Data	49
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
4.2.1.1. <i>Construct Reliability and validity</i>	49
4.2.1.2. <i>Validitas Konvergen (Covergent Validity)</i>	50
4.2.1.3. <i>Discriminant Validity</i>	51
4.2.2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	53
4.2.2.1. <i>R-Square</i>	53
4.2.2.2. <i>F-Square</i>	54
4.2.3. Pengujian Hipotesis	56
4.2.3.1. <i>Direct Effect</i>	56
4.2.3.2. <i>Indirect Effect</i>	58
4.2.3.3. <i>Total Effect</i>	60
4.3. Pembahasan/Diskusi Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP.....	67
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran	67
5.3. Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA	70

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Perilaku Inovatif	35
Tabel 3.2. Indikator Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 3.3. Indikator Budaya Organisasi.....	37
Tabel 3.4. Indikator Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.5. Rencana Pelaksanaan Penelitian	38
Tabel 3.6. Jumlah Populasi	39
Tabel 3.7. Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 4.1. Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 4.2. Data Identitas Responden.....	44
Tabel 4.3. Data Variabel Perilaku Inovatif	45
Tabel 4.4. Data Variabel Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.5. Data Variabel Budaya Organisasi	47
Tabel 4.6. Data Variabel Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.7. <i>Composite Reliability</i>	49
Tabel 4.8. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	50
Tabel 4.9. <i>Heretroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	51
Tabel 4.10. <i>R Square</i>	53
Tabel 4.11. <i>F Square</i>	55
Tabel 4.12. <i>Direct Effect</i>	56
Tabel 4.13. <i>Indirect Effect</i>	59
Tabel 4.14 <i>Total Effect</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur	42
Gambar 4.1. Nilai-nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	57
Gambar 4.2 <i>Total Effect</i>	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada lingkungan kerja, sering sekali kita mendengar istilah kata inovasi dan inovatif perbedaan dari kedua kata tersebut bisa kita lihat pada Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kata inovatif memiliki arti memperkenalkan sesuatu yang baru; bersifat pembaruan (kreasi baru). Inovasi merupakan pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru, pembaharuan, penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (Rosyiana, 2019, hal.24).

Perilaku Inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sikap kreatif ditekankan pada adanya perilaku inovatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang selalu berfikir kritis dalam sikap kesehariannya, bekerja keras agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju perubahan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diusahakan agar perubahan itu mempunyai kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien (Asyari, 2018).

Menurut De Spiegelaere et al., (2014), perilaku inovatif (*Innovative Behaviour*) merupakan tindakan untuk menciptakan, menyebarluaskan, dan mewujudkan suatu inovasi dalam organisasi untuk menambah kinerja seseorang dan organisasi secara cepat dan akurat untuk menanggapi perubahan permintaan konsumen. Perilaku inovatif dapat terwujud bila ada keinginan dari karyawan untuk melakukan perubahan (*employee-driven innovation*). Perilaku inovatif menjadi faktor yang paling diperlukan saat menghadapi perubahan perekonomian yang ketat dan untuk meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan (Dorner, 2012).

Perilaku kerja inovatif membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan manajemen dalam mengembangkan faktor penunjang yang bersifat teknis maupun non teknis yang mampu mendorong perilaku inovatif dalam setiap peran pekerjaan agar dapat dilakukan secara terstruktur dan sistematis (Sugiarto, 2011). Faktor teknis berhubungan dengan prasarana penunjang hingga pengembangan kompetensi teknis pekerja dalam melakukan inovasi kerja. Sedangkan faktor non teknis berhubungan dengan proses pengembangan soft skill pekerja yang terbentuk berdasarkan proses pembelajaran dengan lingkungan sosial organisasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De Jong & Den Hartog, 2010).

Pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan terlihat masih kurangnya inovasi sebagian pegawai. Hal ini dikarenakan penuhnya jam kerja sehingga ruang gerak pegawai untuk melakukan inovasi terbatas. Budaya inovatif

didefinisikan sebagai konsep multi-dimensi yang mencakup niat untuk menjadi inovatif, infrastruktur untuk mendukung inovasi, orientasi pasar, dan lingkungan untuk menerapkan inovasi (Rosyiana, 2019, hal.55). Untuk meningkatkan perilaku inovatif diperlukan komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi keterikatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi di mana individu tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi dapat diuraikan menjadi 3 karakteristik individu antara lain yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi. Berkemauan untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan berusaha memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Widiana, 2015, hal.31). Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan. Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu meliputi keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi, Selain itu juga dipengaruhi faktor-faktor manajemen, rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karier, dan fungsi kontrol atasan dan sesama rekan kerja (Ola et al., 2019). Namun, pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan terlihat memiliki indikasi komitmen yang mulai menurun, hal itu

terlihat dari perilaku sebagian pegawai yang datang terlambat, meninggalkan jam kerja dan bahkan tidak hadir bekerja.

Kemudian, sebagian pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan masih belum puas terhadap pekerjaan yang dilakukan akibat rekan kerja yang memiliki perbedaan persepsi ataupun pendapat. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakup, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2017). Robbins & Judge (2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja.

Demikian juga halnya dengan dunia kerja yang memiliki tujuan untuk kebaikan citra perusahaan, maka diperlukan adanya partisipasi dan dukungan dari semua pegawai perusahaan melalui budaya organisasi yang diterapkan dengan baik. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai

pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Husein Umar, 2010, hal.207). (Suharsono, 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya. (Darmawan, 2013) menyatakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”. Budaya organisasi adalah instrumen yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sebuah perusahaan akan maju apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat. Pengaruh budaya organisasi tersebut ada yang bersifat positif, sebaliknya ada yang bersifat negatif. Budaya organisasi perlu diterapkan dan ditingkatkan agar organisasi dalam jangka panjang dapat memberikan kinerja yang tinggi antara lain menjadikan organisasi terbaik, nilai kerja yang menganggap setiap orang sebagai individu yang harus difahami dan dihormati, nilai kerja yang mengarah pada kualitas dan pelayanan baik, nilai kerja bahwa kebanyakan karyawan harus menjadi inovator, dan memberikan toleransi atas kegagalan karena upaya inovasi dan nilai kerja yang menganggap penting informalitas demi meningkatkan komunikasi (Rahmawati et al., 2016, hal.42).

Begitu pula dengan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang selalu menerapkan budaya organisasi demi menjaga persatuan perusahaan agar meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah salah satunya pada masalah perilaku inovatif. Sebagian karyawan masih belum ada yang memberikan ide-ide yang baru untuk kemajuan perusahaan. Lalu, ada pula sebagian karyawan yang

tidak mengikuti budaya organisasi sepenuhnya. Kemudian rendahnya komitmen sebagian pegawai yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan, dan juga masih rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai karena adanya rekan kerja yang memiliki perbedaan persepsi dan pendapat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya inovasi yang dilakukan pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Masih ada pegawai yang belum sepenuhnya bisa mengikuti budaya organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
3. Masih rendahnya komitmen yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya.
4. Masih adanya pegawai yang belum merasa puas atas pekerjaan akibat rekan kerja yang berbeda persepsi dan pendapat.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian. Pada penelitian ini penulis terbatas pada bagian perilaku inovatif, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja ini hanya dilakukan pada kantor cabang PDAM Tirtanadi yang berada di Jl Tuasan no.61 Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi ?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Bagi organisasi/perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pentingnya peningkatan perilaku inovatif dalam organisasi melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan budaya organisasi sehingga organisasi/perusahaan dapat bersaing dan beradaptasi dalam lingkungan global.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diharapkan adanya peningkatan perilaku inovatif para dosen dan mahasiswa melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan budaya organisasi.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh di perguruan tinggi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Perilaku Inovatif

2.1.1.1. Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut McGuirk et al., (2015) mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai penemuan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif menekan pada kemampuan untuk membuat sebuah ide yang otentik, memerlukan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan mengaplikasikan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016).

Perilaku inovatif pegawai mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik et al., 2014). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao & Shao, 2011).

Menurut Makmur dan Thahier (2015) menyatakan bahwa kata inovasi berasal dari bahasa Inggris *innovation* berarti perubahan. Inovasi dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses, dan output serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Inovasi yang berkaitan dengan

input diartikan sebagai pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan baru. Inovasi yang berkaitan dengan proses lebih berorientasi pada metode, teknik ataupun cara bekerja dalam menciptakan sesuatu yang baru. Kemudian inovasi yang berkaitan dengan output ditujukan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang dilakukan.

Dengan demikian, perilaku inovatif merupakan suatu perbuatan yang menghasilkan ide ataupun gagasan baru untuk menciptakan perubahan dalam pekerjaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor Perilaku Inovatif

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

- 1) Faktor Eksternal
 - a) *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
 - b) *Social – Political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

2) Faktor Internal

- a) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.
- b) Interaksi dengan grup rekan kerja (*Team Work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan idea generation di dalam sebuah grup rekan kerja mereka. Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

2.1.1.3. Manfaat Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif dapat meningkatkan kinerja dan menguraikan kompetensi organisasi dalam usahanya memperoleh target yang ditentukan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku inovatif pada hakikatnya adalah hasil hubungan antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai proses kerja, Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi (Soebardi, 2012).

2.1.1.4 Indikator Perilaku Inovatif

Terdapat lima karakteristik orang yang memiliki kemampuan inovatif menurut H.Dyer et al., (2011). diantaranya adalah :

1. Keahlian asosiasi (bergaul)

Kemampuan untuk menggambarkan antara pertanyaan, masalah, atau ide dari bidang yang tidak terkait.

2. Keahlian bertanya

Kemampuan untuk menanyakan pertanyaan yang umum terjadi.

3. Keahlian mengamati

Mengamati perilaku pelanggan, pesaing atau pemasok untuk mengidentifikasi cara-cara baru dalam melakukan sesuatu.

4. Keahlian melakukan jejaring

Kemampuan untuk bertemu dengan orang-orang yang memiliki ide-ide dan perspektif yang berbeda.

5. Keahlian melakukan percobaan

Kemampuan membangun pengalaman interaktif dan memancing respons yang tidak biasa untuk melihat wawasan apa yang muncul.

George & Zhou (2001) berpendapat mengenai karakter individu yang berperilaku inovatif yaitu:

1. Berusaha untuk memahami teknologi baru, teknik, proses dan gagasan baru.
2. Berusaha menghasilkan gagasan-gagasan kreatif,
3. Berusaha memperjuangkan dan memajukan ide-ide ke orang lain.

4. Menyediakan sumber daya dan meneliti apa yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.
5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk dapat mewujudkan ide baru tersebut.

Untuk mengukur Perilaku Inovatif melalui 4 dimensi seperti yang di kemukakan oleh: De Jong & Den Hartog (2007) mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut:

1. Melihat Peluang, proses Inovatif ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
2. Menemukan Ide, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. Menemukan Ide adalah pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk menambah atau meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.
3. Dukungan, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.
4. Aplikasi, dalam hal ini meliputi pegawai yang ditunjukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru.

2.1.2 Teori Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis, L., Robert., & Jackson, M, (2012) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan (Suryaman, 2016).

Davoudi (2010) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan mereka lebih menekankan pada pencapaian tujuan organisasi dan memilih untuk tetap berada dalam organisasi dalam situasi maupun kondisi beragam. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi dan salah satu faktor paling penting yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Newstrom (2011) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa

yang akan datang (Muis et al., 2018). Komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap di mana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya atau perusahaannya dan organisasi maka biasanya akan menetap lama di dalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi (Daulay et al., 2019).

2.1.2.2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Faktor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan dan karakteristik personal.
2. Faktor organisasi, meliputi kesempatan kerja, *supervision*, dan *goal consistency organizational*.
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasi, meliputi ada tidaknya alternative pekerjaan lain atau bergabung dengan organisasi lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi (Utami, 2019):

1. Faktor personal

Faktor personal timbul dari diri pegawai itu sendiri, seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan serta pengalaman.

2. Karakteristik kerja

Karakteristik kerja terdiri dari lingkup jabatan dan tantangan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur

Karakteristik struktur terdiri dari besar kecilnya organisasi. bentuk organisasi dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada perusahaan.

2.1.2.3. Peran Penting Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang baik memunculkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan perusahaan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dampak komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi merupakan andil penting dalam menumbuhkan tingkat kerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah agar kesalahan-kesalahan yang terjadi di masa lalu dapat diperbaiki. Komitmen organisasi yang diterapkan dengan baik akan dapat menambah prestasi dari para karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab (Sapitri, 2016). Organisasi yang berorientasi pada pegawai akan menghasilkan pegawai yang lebih dihargai, makmur dan loyal kepada perusahaan sehingga mereka memiliki keterikatan pada organisasi dan berpartisipasi dalam berpartisipasi dalam mencapai kemajuan organisasi (Tanjung & Putri, 2019).

Menurut Tanjung & Rachmalia (2019) komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa tergantung situasi, melaksanakan komitmen merupakan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain, jika dalam perusahaan

komitmen dapat diartikan kewajiban yang terikat pada aturan perusahaan yang merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.1.2.4.Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Nurcahyani (2010) adalah sebagai berikut:

1. Usaha keras untuk mensukseskan organisasi
2. Kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut.
3. Kesiediaan tugas demi organisasi
4. Kesamaan nilai individu dengan nilai organisasi.
5. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
6. Organisasi merupakan inspirasi untuk melaksanakan tugas.
7. Senang atas pilihan bekerja di organisasi tersebut.
8. Anggapan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik.
9. Perhatian terhadap nasib organisasi.

Indikator komitmen organisasi menurut Baron & Greenberg (1997) adalah:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi;
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi

Robbins (2008) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.3. Teori Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlak, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sulaksono, 2015, hal.1). Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita,

kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menghadirkan rasa emosional, bagian yang *intangibile* dari organisasi. Jika struktur merupakan kerangka organisasi, maka budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya (Amir, 2019, hal.192). Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. (Arianty, 2014).

Budaya organisasi menitikberatkan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan peluang terhadap rencana strategis organisasi. Nilai-nilai ini beragam tergantung perspektif dari masing-masing, seperti kepribadian yang membentuk manusia. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Pegawai sebagai bagian dari perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut, dan apakah nilai-nilai perusahaan tersebut akan sesuai dengan nilai-nilai individu karyawan (Jufrizen, 2017b). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

2.1.3.2. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Faktor-Faktor Yang Menentukan Budaya Organisasi Menurut Tika (2006) dalam bukunya “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.”, faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

2.1.3.3. Dampak Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (Sutrisno, 2010, hal.2). Budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan (Gultom, 2014). Dengan demikian, jika terdapat kesesuaian antara karakteristik budaya dan organisasi yang kuat dan praktik manajemen yang kuat, akan memudahkan organisasi mencapai integrasi internal.

Pada sisi lain, budaya juga dapat menjadi beban bagi organisasi, seperti budaya yang kuat justru mengganggu fungsi keefektifan organisasi. Budaya akan menjadi beban ketika nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi dan hal ini mungkin terjadi bila lingkungan organisasi itu dinamis. Bila lingkungan berubah dengan cepat, budaya organisasi yang telah berakar mungkin tidak tepat lagi, jadi konsistensi perilaku merupakan asset bagi organisasi bila organisasi menghadapi lingkungan yang stabil (Bismala et al., 2017, hal.142). Budaya organisasi yang baik dan berpengaruh positif akan meningkatkan performa pegawai dan tujuan perusahaan akan tercapai (Jufrizen et al., 2017).

2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi dapat diartikan sebagai berikut (Sulaksono, 2015, hal.14) :

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahaannya merupakan salah satu cara manajer untuk

mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Team Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Menurut Hasan Umar (2008) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.

6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.1.4. Teori Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan mendukung dan tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya meliputi umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang positif dari seseorang ketika apa yang menjadi harapan seseorang tersebut terpenuhi (Sahadi,

2018). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018).

2.1.4.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Robbins (2012) mengemukakan beberapa faktor penting dalam kepuasan kerja yaitu:

1. pekerjaan yang menantang
2. pemberian gaji yang adil
3. kondisi kerja yang mendukung
4. rekan kerja yang mendukung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut :

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.1.4.3. Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja (Suntari & Rasto, 2018). Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan (Harahap & Khair, 2016).

Beberapa telaah jangka panjang yang berskala nasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja umumnya relatif tinggi dan stabil di negara maju. Akan tetapi, sejak tahun 1970-an banyak terjadi perubahan sosial yang menimbulkan pernyataan luas bahwa kepuasan kerja sangat menurun, harapan pegawai secara dramatis meingkat. Corak tenaga kerja berubah ketika orang muda, wanita, dan golongan minoritas mencari pekerjaan. Meskipun harapan tenaga kerja meningkat, kualitas praktik manajemen juga meningkat sehingga beberapa telaah

menunjukkan bahwa lebih dari 80% tenaga kerja masih melaporkan adanya kepuasan kerja (Sinambela, 2016, hal.310). Menurut Jufrizen (2017a) seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para pegawai yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada baiknya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan melalui hal-hal yang dapat mendorong atau hal yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja juga menjadi optimal (Jufrizen, 2015).

Dengan adanya kepuasan kerja yang meningkat, potensi perusahaan lebih maju sangat tinggi. Maka peran kepuasan kerja sangat penting untuk diterapkan (Nasution, 2018).

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Utomo (2013, hal.42) yaitu indikator pertama, merasa menyukai pekerjaan. Indikator itu tampak pada hal-hal berikut.

1) Melakukan pekerjaan dengan ikhlas. 2) Bekerja dengan disiplin. 3) Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. 4) Datang dan pulang kantor tanpa beban. 5) Bekerja keras. 6) Tidak merasa tertekan pada pekerjaan. 7) Bekerja dengan senang hati. 8) Pekerjaan sebagai wadah mewujudkan cita-cita. Indikator kedua, merasa puas dengan hasil pekerjaan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut. 1) Semangat kerja tinggi, 2) Target pendapatan terpenuhi, 3) Berangkat dan pulang sesuai jam kerja, 4) Menambah ilmu sesuai dengan bidang keahliannya, 5) Bangga dengan hasil pekerjaan, 6) Tersenyum. Indikator ketiga, merasa puas dengan ketepatan tugas saat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut, 1) Bekerja tepat waktu, 2) Terpenuhi target cakupan, 3) Tertib laporan bulanan, 4) Tidak ada *warning* dari perusahaan, 5) Laporan diberikan sebelum *deadline*, 6) Kesesuaian realisasi dan perencanaan pekerjaan. Indikator keempat, merasa puas dengan dukungan kerja yang diberikan atasan. Indikator itu tampak pada, 1) Diberikan fasilitas peralatan pekerjaan. 2) Diberikan solusi yang tepat setiap ada permasalahan. 3) Mendapat dukungan moral. 4) Diberikan motivasi dan bimbingan, 5) Diberikan penghargaan, 6) Suasana Kondusif, 7) Tidak ada dukungan kerja dari atasan. Indikator kelima, memperoleh kenikmatan yang nyata atas pekerjaan. Ini tampak pada hal-hal berikut. 1) Diberikan insentif, 2) Dinaikkan jenjang karir, 3) Adanya ketenangan hati dalam bekerja, 4) Merasa nyaman, 5) Pulang kerja dengan wajah ceria, 6) Tidak malas saat bekerja.

Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja menurut Manurung & Ratnawati (2012) yaitu:

1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. *Salary* (gaji/upah)

Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. *Promotional opportunity* (kesempatan promosi)

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. *Supervisor* (pengawasan)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. *Work relations* (rekan kerja).

Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antar variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2014, hal.109).

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila pegawai selalu mengikuti aturan dan norma yang berlaku maka komitmen organisasi pada pegawai akan meningkat. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (Arianty, 2012).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja yang di peroleh akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Apabila pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaannya sehingga komitmen organisasi pada pegawai akan meningkat. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Adhan et al., 2020). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Jufrizen et al., 2018).

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Apabila pegawai mengikuti aturan dan norma –norma yang berlaku di perusahaan maka peningkatan perilaku inovatif dapat dilakukan. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif (Wahyunianti Dahri & Aqil, 2018).

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Kepuasan kerja yang diperoleh akan berpengaruh positif dan peningkatan perilaku inovatif dapat dilakukan. Apabila kepuasan kerja meningkat maka peningkatan perilaku inovatif dapat dilakukan. Niu (2014) dalam penelitiannya pada industri jasa di Taiwan yang menyatakan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena perilaku inovatif bukanlah hal bawaan dari karyawan melainkan sebuah perilaku yang dapat dirangsang dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif (Sujarwo & Wahjono, 2017).

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

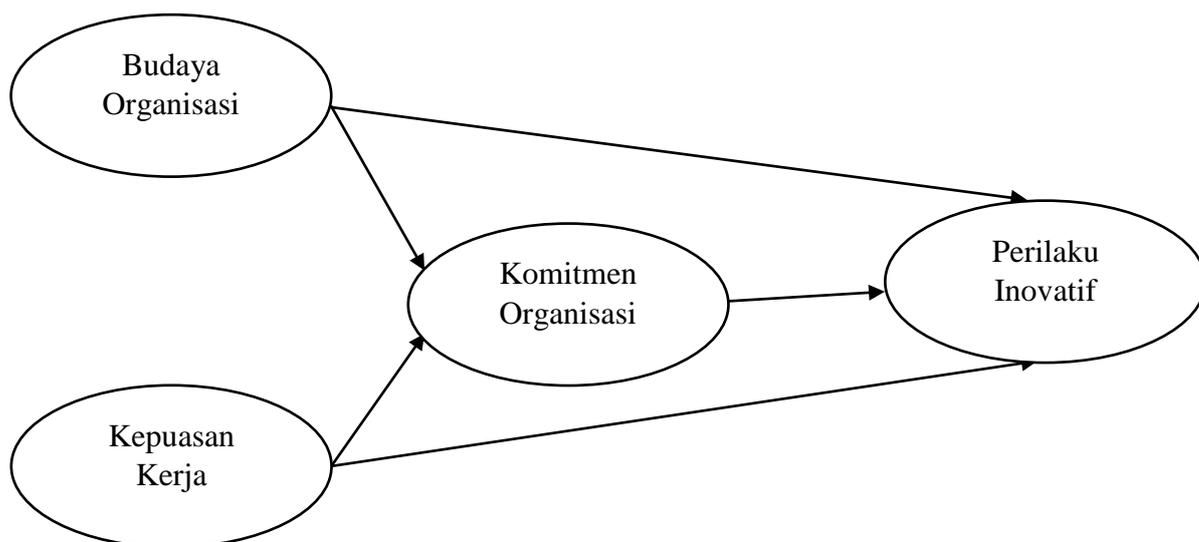
Komitmen organisasi yang meningkat akan berpengaruh positif dan peningkatan perilaku inovatif akan dapat dilakukan. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif (Li & Zheng, 2014).

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Budaya organisasi sangat berpengaruh di lingkungan perusahaan. budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan perilaku inovatif para pegawai. Perilaku inovatif akan muncul manakala seorang pegawai menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Perilaku inovatif akan bisa ditingkatkan melalui komitmen organisasi yang kuat. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi kerja terhadap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi (Wahyunianti Dahri & Aqil, 2018).

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja yang meningkat pada pegawai akan melahirkan sikap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi yang kuat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai maksimal. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif melalui komitmen organisasi (Prayudhayanti, 2014).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni

jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. (Juliandi et al., 2014, hal.111).

Berdasarkan latar belakang masalah, dan kajian pustaka yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
4. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
5. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Inovatif pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
6. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
7. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution,dkk 2020). Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian asosiatif. Pengertian penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel (Suliyanto, 2018).

3.2. Definisi Operasional

(1) Perilaku Inovatif (Y_2)

Perilaku inovatif merupakan suatu perbuatan yang menghasilkan ide ataupun gagasan baru untuk menciptakan perubahan dalam pekerjaan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel perilaku inovatif

Tabel 3.1. Indikator Perilaku Inovatif

Variabel	Indikator
Perilaku Inovatif (Y_2)	1. Keahlian asosiasi
	2. Keahlian bertanya
	3. Keahlian mengamati
	4. Keahlian melakukan jejaring
	5. Keahlian melakukan percobaan

Sumber : H.Dyer et al., (2011)

(2) Komitmen Organisasi (Y_1)

Menurut komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi adalah :

Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi (Y_1)	1. Usaha keras untuk mensukseskan organisasi
	2. Kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut
	3. Kesiediaan tugas demi organisasi
	4. Kesamaan nilai individu dengan nilai organisasi
	5. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi
	6. Organisasi merupakan inspirasi untuk melaksanakan tugas
	7. Senang atas pilihan bekerja di organisasi tersebut
	8. Anggapan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik
	9. Perhatian terhadap nasib organisasi

Sumber : Nurcahyani (2010)

(3) Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlak, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010). Adapun indikator penulis gunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah :

Tabel 3.3. Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X_1)	1. Inovatif mempertimbangkan resiko
	2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan.
	3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
	4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
	5. Agresif dalam bekerja
	6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Sumber : Sulaksono (2015, hal.14)

(4) Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan mendukung dan tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya meliputi umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2013). Adapun indikator penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah :

Tabel 3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X_2)	1. Merasa menyukai pekerjaan
	2. Merasa puas dengan hasil pekerjaan
	3. Merasa puas dengan ketepatan tugas saat menyelesaikan pekerjaan
	4. Merasa puas dengan dukungan kerja yang diberikan atasan
	5. Memperoleh kenikmatan yang nyata atas pekerjaan

Sumber : (Utomo, 2013, hal.42)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat Jln. Tuasan No.61 Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian.

Tabel 3.5. Rencana Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des '19				Jan'20				Feb'20				Mar'20				Apr'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■								
5	Penyebaran Kuisisioner													■	■	■	■				
6	Pengumpulan data																	■	■	■	■
7	Pengolahan data																				
8	Penulisan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang meja hijau																				

3.4. Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti (Juliandi et al., 2014, hal.114). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebanyak 66 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.6. Jumlah Populasi Keseluruhan Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	Bagian Umum & Personalia	5
2	Bagian Transmisi Distribusi	3
3	Bagian Aset dan Gambar Teknik	1
4	Bagian Pemasaran	4
5	Bagian Keuangan	6
6	Bagian Hub & Langganan	4
7	Bagian Pengawasan	6
8	Tenaga Kerja Kontrak Satpam	4
9	Tenaga Kerja Adm & Lapangan	12
10	Tenaga Kerja Pencatat Meter	13
11	Operator	1
12	Buruh Harian Lepas	7
Jumlah		66

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016, hal.81). Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016 hal.85). Adapun yang dijadikan sampel dalam peneltian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yakni sebanyak 66 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebar dan memberi pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan skala *likert*. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7. Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kemudian angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

(a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument *questioner* yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam *questioner* benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2011, hal.248)

Dimana :

r_{xy} = Item Instrument variabel degan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

(b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2011)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi, 2015).

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab

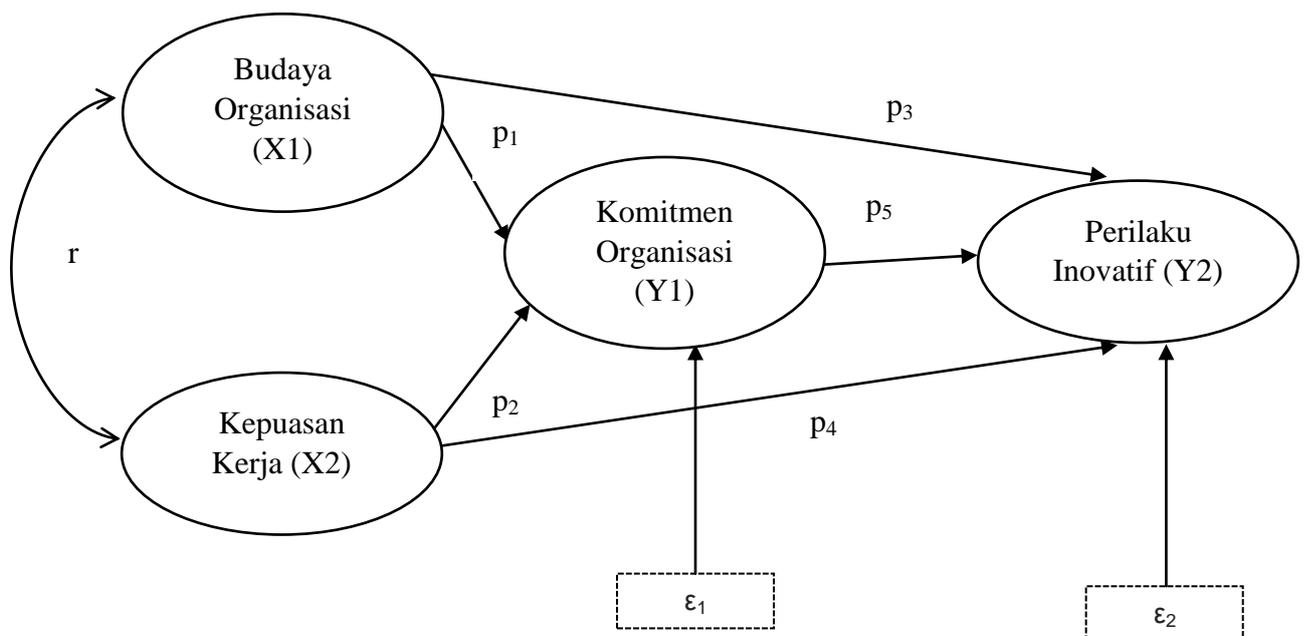
akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi, 2015, hal.80)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistik yakni *Partial Least Square* yang akan diolah dengan software *Smart-PLS* versi 3.0. Langkah-langkah untuk menganalisis data penelitian dengan statistik PLS adalah sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran (*outer model*): pengujian validitas dan reliabilitas
2. Analisis model struktural (*inner model*): pengujian hipotesis

Persamaan struktural PLS yang akan dianalisis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Persamaan jalur I: $Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + \epsilon_1$
- b) Persamaan jalur II: $Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1 + \epsilon_2$



Gambar 3.1. Model Analisis jalur

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penyebaran angket yang dilakukan yaitu sebanyak 66 responden, angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X1 (Budaya Organisasi), 5 pertanyaan untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja), 9 pertanyaan variabel Y1 (Komitmen Organisasi), dan 5 pertanyaan untuk variabel Y2 (Perilaku Inovatif). Sistem penelitian dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi, 2015)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel 4.1 diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Budaya Organisasi, variabel Kepuasan Kerja, dan variabel Komitmen Organisasi, dan variabel Perilaku Inovatif.

4.1.1. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel – tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1. Tabel Data Identitas Responden

Tabel 4.2 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-Laki	40	60,6
	2. Perempuan	26	39,4
	Total	66	100.00
2. Usia	1. Kurang 21 tahun	2	3,0
	2. 21-30 tahun	14	21,2
	3. 31-40 tahun	34	51,6
	4. 41-50 tahun	11	16,7
	5. Lebih 50 tahun	5	7,5
	Total	66	100.00
3. Pendidikan	1. SMA	5	7,5
	2. DIPLOMA	15	22,8
	3. S1	44	66,7
	4. S2	2	3,0
	5. Lainnya	0	0
	Total	66	100.00
4. Lama bekerja	1. Kurang 1 tahun	2	3,0
	2. 1-5 tahun	12	18,2
	3. 6-10 tahun	9	13,6
	4. 11-20 tahun	26	39,4
	5. Lebih 20 tahun	17	25,8
	Total	66	100.00

Sumber : Data diolah 2020

Dapat dilihat dalam 4.2. Tabel hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dari identitas jenis kelamin, responden yang terbesar adalah laki-laki (60,6%), dan yang terkecil adalah perempuan (39,4%). Selanjutnya menginformasikan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 31-40 tahun (51,6%), dan yang terkecil adalah kurang dari 21 tahun (3,0%). Pada identitas tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 (66,7%), dan yang terkecil adalah S2 (3,0%). Dan yang terakhir adalah identitas lama bekerja, responden yang terbesar adalah 11-20 tahun (39,4%), dan yang terkecil adalah kurang 1 tahun (3,0%).

2. Deskripsi Variabel Perilaku Inovatif

Tabel 4.3 Data Variabel Perilaku Inovatif

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bekerja bersama dengan tim tidak mengutamakan individual demi mencapai tujuan perusahaan	4	6.06	12	18.1	17	25.7	18	27.2	15	22.7	66	100
2	Apabila ada sesuatu hal yang tidak saya pahami, saya bertanya kepada rekan atau pimpinan	4	6.06	9	13.6	20	30.3	26	39.3	7	10.6	66	100
3	Saya mencari solusi apabila terjadi permasalahan pelanggan	5	7.5	6	9.09	20	30.3	20	30.3	15	22.7	66	100
4	Saya meyakinkan kepada banyak orang untuk memberikan ide-ide inovatif yang berbeda	8	12.1	7	10.6	20	30.3	22	33.3	9	13.6	66	100
5	Saya mencoba cara baru untuk melaksanakan pekerjaan saya	2	3.03	16	24.2	18	27.2	14	21.2	16	24.2	66	100
	Persen Rata-Rata		6.95		15.11		28.76		30.26		18.76		

Sumber: Data diolah 2020

Pada tabel 4.3. memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel perilaku Inovatif, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 30.26%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 6.95%. Dengan demikian, tingkat perilaku inovatif pegawai baik (tinggi).

3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.4 Data Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan	2	3.03	10	15.1	17	25.7	26	39.3	11	16.6	66	100
2	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dimanapun saya berada	2	3.03	12	18.1	19	28.7	17	25.7	16	24.2	66	100
3	Saya selalu siap menjalankan tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab	4	6.06	13	19.6	16	24.2	17	25.7	16	24.2	66	100
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	3	4.5	13	19.6	15	22.7	20	30.3	15	22.7	66	100
5	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	3	4.5	15	22.7	12	18.1	23	34.8	13	19.6	66	100
6	Saya selalu mengembangkan ide-ide baru demi tercapainya suatu tujuan	3	4.5	7	10.6	17	25.7	26	39.3	13	19.6	66	100
7	Saya senang atas pilihan saya bekerja di perusahaan ini	0	0	12	18.1	19	28.7	24	36.3	11	16.6	66	100
8	Perusahaan ini adalah perusahaan yang terbaik	2	3.03	11	16.6	14	21.2	26	39.3	13	19.6	66	100
9	Saya memberikan ide atau masukan untuk pengembangan perusahaan	2	3.03	12	18.1	16	24.2	18	27.2	18	27.2	66	100
Persen Rata-Rata			3.25		17.6		24.02		33.1		21.14		

Sumber : Data diolah 2020

Pada tabel 4.4 memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan komitmen organisasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 33.1%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 3.25%. Dengan demikian, komitmen organisasi pada perusahaan (tinggi).

4. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Budaya Organisasi yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam bekerja, saya selalu bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir resiko	3	4.5	9	13.6	15	22.7	24	36.3	15	22.7	66	100
2	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	2	3.03	14	21.2	17	25.7	14	21.2	19	28.7	66	100
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	5	7.5	12	18.1	13	19.6	18	27.2	18	27.2	66	100
4	Saya selalu bekerjasama dengan rekan dan juga pimpinan	1	1.5	7	10.6	21	31.8	21	31.8	16	24.2	66	100
5	Saya selalu bekerja dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	3	4.5	14	21.2	15	22.7	18	27.2	16	24.2	66	100
6	Saya selalu menjaga kesehatan demi menjaga stabilitas kerja	3	4.5	12	18.1	19	28.7	17	25.7	15	22.7	66	100
Persen Rata-rata			4.25		17.13		25.2		28.2		24.95		

Sumber : Data diolah 2020

Pada tabel 4.5 memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel budaya organisasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 28.2%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.25%. Dengan demikian, budaya organisasi pada perusahaan (tinggi).

5. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Data Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban										Total	
		STS		TS		KS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menyukai pekerjaan ini dengan teliti, jujur dan sungguh-sungguh	3	4.5	11	16.6	22	33.3	12	18.1	18	27.2	66	100
2	Saya merasa puas dengan hasil yang di dapat atas pekerjaan saya	3	4.5	13	19.6	10	15.1	23	34.8	17	25.7	66	100
3	Pimpinan selalu mendukung dan memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan	4	6.06	13	19.6	16	24.2	21	31.8	12	18.1	66	100
4	Saya merasa puas dengan dukungan kerja yang diberikan atasan	2	3.03	10	15.1	19	28.7	16	24.2	19	28.7	66	100
5	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	4	6.06	5	7.5	16	24.2	23	34.8	18	27.2	66	100
	Persen Rata-Rata		4.83		15.68		20.26		28.74		25.38		

Sumber : Data diolah 2020

Pada tabel 4.6. memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 28.74%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.83%. Dengan demikian, kepuasan kerja pada pegawai baik (tinggi).

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran (outer model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, yakni validitas (ketepatan) dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel (F.Hair et al., 2017).

4.2.1.1. Construct *Reliability and Validity*

Pengertian *construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. (Juliandi, 2018, hal.73).

Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal.73).

Tabel 4.7. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0.898
X2	0.860
Y1	0.909
Y2	0.920

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.7 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel X1 (Budaya Organisasi) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.898 > 0.6$.
- b) Variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.860 > 0.6$.
- c) Variabel Y1 (Komitmen Organisasi) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y1 adalah $0.909 > 0.6$.

- d) Variabel Y2 (Perilaku Inovatif) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y2 adalah $0.920 > 0.6$.

4.2.1.2. Validitas konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading lebih besar dari 0,5 maka suatu indikator adalah valid (F.Hair et al., 2017).

Tabel 4.8. Validitas Konvergen

Variabel	Butir Pertanyaan	Outer loading				Kesimpulan
		X1	X2	Y1	Y2	
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.722				Valid
	X1.2	0.805				Valid
	X1.3	0.813				Valid
	X1.4	0.752				Valid
	X1.5	0.800				Valid
	X1.6	0.729				Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1		0.758			Valid
	X2.2		0.749			Valid
	X2.3		0.785			Valid
	X2.4		0.727			Valid
	X2.5		0.689			Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.1			0.789		Valid
	Y1.2			0.682		Valid
	Y1.3			0.701		Valid
	Y1.4			0.671		Valid
	Y1.5			0.714		Valid
	Y1.6			0.760		Valid
	Y1.7			0.686		Valid
	Y1.8			0.782		Valid
	Y1.9			0.746		Valid
Perilaku Inovatif (Y2)	Y2.1				0.825	Valid
	Y2.2				0.785	Valid
	Y2.3				0.855	Valid
	Y2.4				0.874	Valid
	Y2.5				0.831	Valid

Tabel 4.8 menunjukkan nilai-nilai *Outer Loading*, dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5.
3. Variabel Komitmen Organisasi (Y1): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9
4. Variabel Perilaku Inovatif (Y2): Butir-butir pertanyaan yang valid adalah butir-butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5

4.2.1.3 *Discriminant Validity*

Pengertian *discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018, hal.76).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal.76).

Tabel 4.9 *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X1	X2	Y1	Y2
X1				
X2	0.908			
Y1	0.893	0.984		
Y2	0.832	0.935	0.931	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.9. adalah sebagai berikut :

- a) Variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap X2 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.908 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- b) Variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.893 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.832 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.984 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- e) Variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.935 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- f) Variabel Y1 (Komitmen Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.931 > 0.90$, artinya validitas diskriminan

kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).

4.2.2. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural (inner model) utamanya adalah bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, sehingga rumusan masalah dapat terjawab dan tujuan penelitian tercapai (F.Hair et al., 2017).

4.2.2.1. *R-Square*

Pengertian *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018, hal.79).

Kriteria dari *R-Square* (Juliandi, 2018, hal.79) adalah :

- a. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
- b. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.10 *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y1	0.762	0.754
Y2	0.738	0.725

Kesimpulan dari pengujian nilai *r-square* pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

- a. *R-Square Adjusted* Model Jalur I = 0.754. Artinya kemampuan variabel X1(Budaya Organisasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan Y1 (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 75.4% dengan demikian model

tergolong substansial (kuat).

- b. *R-Square Adjusted* Model Jalur II = 0.725. Artinya kemampuan variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Kepuasan Kerja), dan variabel Y1 (Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan Y2 (Perilaku Inovatif) adalah sebesar 72.5% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

4.2.2.2. *F-Square*

Pengertian F^2 *effect size* (*F-Square*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018, hal.82).

Kriteria *F-Square* menurut Cohen (Juliandi, 2018, hal.82) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.11 F-Square

	X1	X2	Y1	Y2
X1			0.257	0.018
X2			0.558	0.107
Y1				0.204
Y2				

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai $f^2 = 0.257$, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) memiliki nilai $f^2 = 0.018$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai $f^2 = 0.558$, maka efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- d. Variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) memiliki nilai $f^2 = 0.107$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- e. Variabel Y1 (Komitmen Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) memiliki nilai $f^2 = 0.204$, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.1. *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal.85).

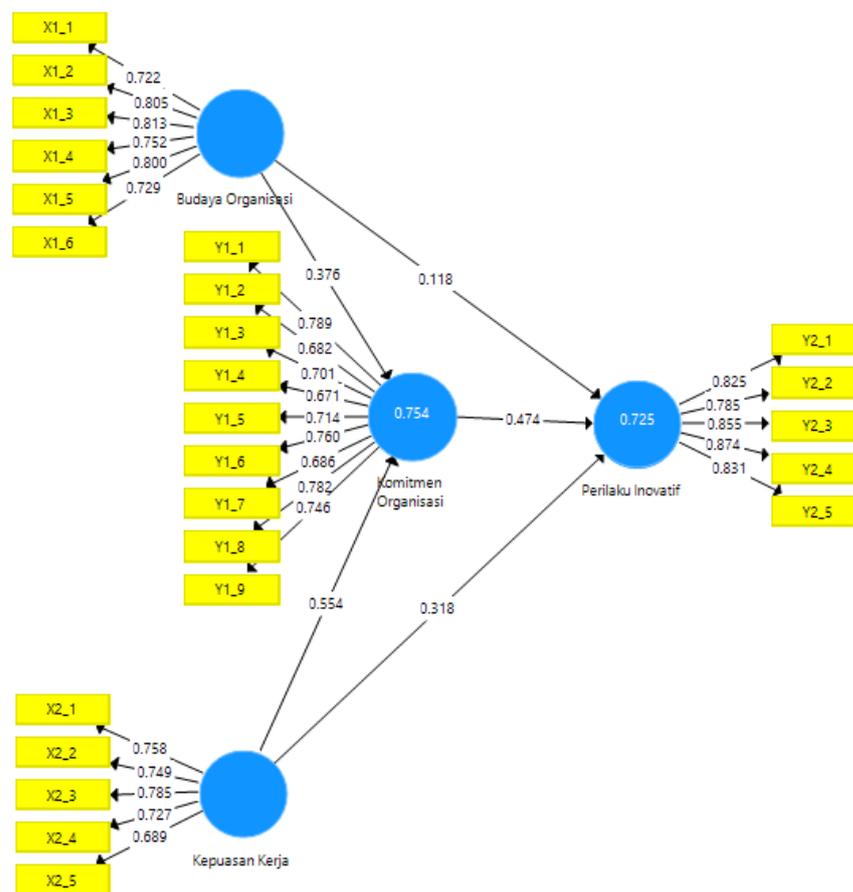
Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) (Juliandi, 2018, hal.85) adalah:

- a. Koefisien jalur (*path coefficient*):
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- b. Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*):
 - Jika nilai *P-Values*<0.05, maka signifikan
 - Jika nilai *P-Values*>0.05, maka tidak signifikan

Tabel 4.12 *Direct Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→Y1	0.376	0.003
X1→Y2	0.118	0.379
X2→Y1	0.554	0.000
X2→Y2	0.318	0.017
Y1→Y2	0.474	0.006

Dengan hasil yang sama, nilai-nilai untuk membuktikan hipotesis “pengaruh langsung” di dalam penelitian ini juga dapat dilihat dalam gambar 4.1.



Gambar 4.1. Nilai-nilai koefisien jalur pengaruh langsung

Kesimpulan dari nilai *direct effect* pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 4.12 seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample).

- X1 terhadap Y1 : Koefisien jalur = 0.376 dan P-Value = 0.003 (<0.05), artinya, pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) adalah positif dan signifikan.
- X1 terhadap Y2 : Koefisien jalur = 0.118 dan P-Value = 0.379 (>0.05),

artinya, pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) adalah positif dan tidak signifikan.

- c. X2 terhadap Y1 : Koefisien jalur = 0.554 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) adalah positif dan signifikan.
- d. X2 terhadap Y2 : Koefisien jalur = 0.318 dan P-Value = 0.017 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) adalah positif dan signifikan.
- e. Y1 terhadap Y2 : Koefisien jalur = 0.474 dan P-Value = 0.006 (<0.05), artinya, pengaruh Y1 (Komitmen Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) adalah positif dan signifikan.

4.2.3.2. *Indirect Effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018, hal.88).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018, hal.88) adalah:

- Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Y1/Komitmen Organisasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Budaya Organisasi) terhadap variabel endogen (Y2/Perilaku Inovatif). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Y1/Komitmen Organisasi) tidak memediasi pengaruh suatu

variabel eksogen (X1/Budaya Organisasi) terhadap suatu variabel endogen (Y2/Perilaku Inovatif). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung .

- Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Y1/Komitmen Organisasi) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Kepuasan Kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y2/Perilaku Inovatif). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung .
- Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Y1/Komitmen Organisasi) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Kepuasan Kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y2/Perilaku Inovatif). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung .

Tabel 4.13 Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→Y1→Y2	0.178	0.055
X2→Y1→Y2	0.263	0.021

Sehingga dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel pengaruh tidak langsung X1→Y1→Y2 adalah 0.178, dengan *P-Values* 0.055 > 0.05 (tidak signifikan), maka Y1 (Komitmen Organisasi) tidak memediasi pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif). Sedangkan pengaruh tidak langsung X2→Y1→Y2 adalah 0.263, dengan *P-Values* 0.021 < 0.05 (signifikan), maka Y1 (Komitmen Organisasi) memediasi pengaruh X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif).

4.2.3.3. *Total Effect*

Pengertian *total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018, hal.91).

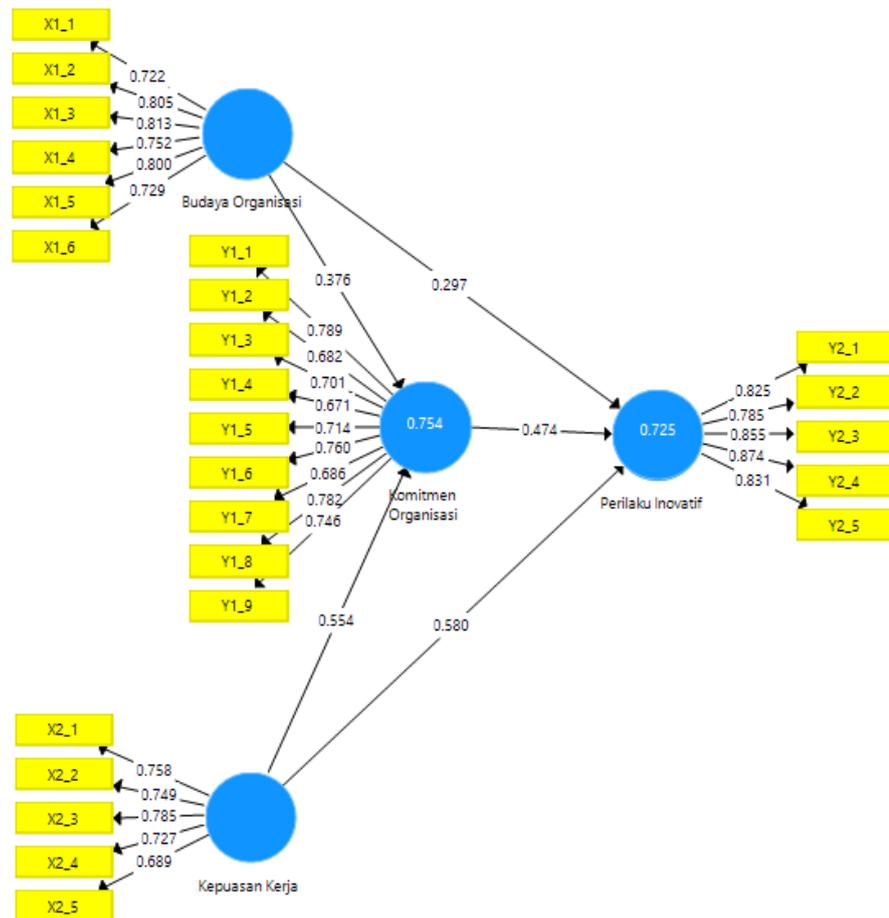
Tabel 4.14 *Total Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→Y1	0.376	0.003
X1→Y2	0.297	0.026
X2→Y1	0.554	0.000
X2→Y2	0.580	0.000
Y1→Y2	0.474	0.006

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut :

- a. *Total effect* untuk hubungan X1 (Budaya Organisasi) dan Y1 (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 0.376.
- b. *Total effect* untuk hubungan X1 (Budaya Organisasi) dan Y2 (Perilaku Inovatif) adalah sebesar 0.297.
- c. *Total effect* untuk hubungan X2 (Kepuasan Kerja) dan Y1 (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 0.554.
- d. *Total effect* untuk hubungan X2 (Kepuasan Kerja) dan Y2 (Perilaku Inovatif) adalah sebesar 0.580.
- e. *Total effect* untuk hubungan Y1 (Komitmen Organisasi) dan Y2 (Perilaku Inovatif) adalah sebesar 0.474.

Dengan hasil yang sama, nilai-nilai *Total Effect* dalam penelitian ini juga dapat dilihat dalam gambar 4.2.



Gambar 4.2. Total Effect

4.3. Pembahasan / Diskusi Temuan Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pada hipotesis pengaruh langsung pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Budaya Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (Komitmen Organisasi) dimana pengaruh variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) mempunyai nilai P-

Values (0.003) $< \alpha$ (0.05), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Sehingga hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terdukung.

Dengan demikian hal ini mendukung dengan hasil penelitian Usmany et al., (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pada hipotesis pengaruh langsung kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (Komitmen Organisasi) dimana pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y1 (Komitmen Organisasi) mempunyai nilai P-Values (0.000) $< \alpha$ (0.05), berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Sehingga hipotesis kedua yang mempresentasikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi terdukung.

Dengan demikian hal ini mendukung dengan hasil penelitian (Akbar et al.,(2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif

Pada hipotesis pengaruh langsung ketiga, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Budaya Organisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (Komitmen Organisasi) dimana pengaruh variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) mempunyai nilai P-Values (0.379) $> \alpha$ (0.05), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis ketiga yang mempresentasikan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif tidak terdukung.

Dengan demikian hal ini tidak mendukung dengan hasil penelitian Purba (2009) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan Di Universitas Negeri Medan” yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif

Pada hipotesis pengaruh langsung keempat, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (Perilaku Inovatif) dimana pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) mempunyai nilai P-Values (0.017) $< \alpha$ (0.05), berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif adalah signifikan. Sehingga hipotesis keempat yang mempresentasikan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif terdukung.

Dengan demikian hal ini mendukung dengan hasil penelitian Sujarwo & Wahjono (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang)” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif

Pada hipotesis pengaruh langsung kelima, dapat disimpulkan bahwa variabel Y1(Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (Perilaku Inovatif) dimana pengaruh variabel Y1 (Komitmen Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) mempunyai nilai P-Values ($0.006 < \alpha (0.05)$), berarti pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif adalah signifikan. Sehingga hipotesis kelima yang mempresentasikan pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif terdukung.

Dengan demikian hal ini mendukung dengan hasil penelitian Li & Zheng (2014) yang berjudul “*The Influential Factors of Employees’ Innovative Behavior and the Management Advices*” yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Pada hipotesis pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel Y1 (Komitmen Organisasi) tidak dapat memediasi atau memeperantarai pengaruh variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) dimana nilai P-Value ($0.055 > \alpha (0.05)$), berarti pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis keenam yang mempresentasikan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif yang dimediasi komitmen organisasi tidak terdukung.

Dengan demikian hal ini tidak mendukung dengan hasil penelitian Wahyunianti Dahri & Aqil (2018) yang berjudul “Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif” yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Pada hipotesis pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel Y1(Komitmen Organisasi) dapat memediasi atau memeperantarai pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Perilaku Inovatif) dimana nilai P-Value ($0.021 < \alpha (0.05)$) berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah

signifikan. Sehingga hipotesis ketujuh yang mempresentasikan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi terdukung.

Dengan demikian hal ini mendukung dengan hasil penelitian Prayudhayanti (2014) yang berjudul “Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi” yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif adalah positif dan tidak signifikan.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif adalah positif dan signifikan.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif adalah positif dan signifikan
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif tidak dimediasi oleh komitmen organisasi.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif dimediasi oleh komitmen organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penulis memberikan saran-saran dan masukan

yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada baiknya budaya organisasi pada perusahaan diterapkan dengan baik dan juga ideal. Sehingga akan terciptanya perusahaan atau organisasi yang sehat dan ideal.
2. Ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan sikap dan juga perilaku antara pegawai yang satu dengan yang lainnya yang memiliki perbedaan pendapat ataupun persepsi. Sehingga akan terciptanya hubungan yang harmonis antar pegawai dan kepuasan kerja pegawai pun akan meningkat
3. Ada baiknya pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bisa bergerak lebih leluasa menyampaikan idenya agar meningkatnya perilaku inovatif dari pegawai.
4. Ada baiknya perusahaan menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan sehingga komitmen pegawai pada perusahaan meningkat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi:

1. Penulis tidak dapat membagikan kuisisioner secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku inovatif yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuisisioner

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis.
4. Waktu pada saat pembagian kuisisioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Amir, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. WOM Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(1).
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Asyari, M. T. (2018). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT Indobismar Surabaya (Skripsi)*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work, Six Edition*. Jakarta: Prentice Hall.
- Birdi, K., Leach, D., & Megadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *The Journal Of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. doi: 10.1111/jpim.12250

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Davoudi, S. (2010). Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance industry. *Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance Industry*, 7(1), 66–75.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Dorner, N. (2012). Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance. *Dissertation of the University of St.Gallen, School of Management, Economics, Law, Social Sciences and International Affairs to Obtain the Title of Doctor of Philosophy in Management*.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., Buch, R., & Schyngs, B. (2014). Antecedents and Employee Outcomes of Line Managers' Perceptions of Enabling HR Practices. *Journal of Management Studies*, 51, 845–868. <https://doi.org/10.1111/joms.12085>
- F.Hair, J., Hult, G. T. M., M.Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: Thousand Oaks.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Internal Approach. *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya organisasi perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.1038/132817a0>
- H.Dyer, J., Gregerson, H., & M.Christensen, C. (2011). *The Innovator's DNA. Harvard Business Review Press.*
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, VII(2), 335–358.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU.*
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018, 1999*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers.

International Business Management, 11(1), 53–60.
<https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>

- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam, 16-17 Desember 2018*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Lantara, I. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Makmur, H., & Thahier, R. (2015). *Inovasi Dan Kreativitas Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1–13.
- Mathis, L., Robert., & Jackson, M, J. (2012). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*, 44(4), 965–976. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.11.008>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organization Behavior*. New York: MCGraw-Hill.
- Nijenhuis, K. (2015). Impact Factors For Innovative Work Behavior in The Public Sector. *Business Administration*.(Thesis): University of Twente
- Nurchayani, K. (2010). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi dan persepsi Inovasi sebagai Variabel intervening*. (Skripsi): Universitas Diponegoro.
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/359>
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Ekobis*, 15, 19–32.
- Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi , Modal Intelektual , Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan Di Universitas Negeri Medan. *Kinerja*, 13(2), 150–167.
- Rahmawati, R., Soenarto, S., Suprpti, A. R., Mulyono, L. E. H., Hidayat, S. R., & Hakim, A. R. (2016). *Bisnis Usaha Kecil Menengah, Akuntansi, Kewirausahaan dan Manajemen Pemasaran*. Surabaya: Ekuilibria.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
homepage:
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behaviour At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Surabaya: Deepublish.
- Sahadi. (2018). *Kinerja dan Komitmen Seorang Manajer; Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Teknosain.

- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–13.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu12012-10>
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andy.
- Sugiarto, P. (2011). *Net Quality income Astra capai Rp. 4 triliun*. <http://www.infobanknews.com>
- Sugiyono, S. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Suharsono, S. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Atma Jaya.
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Suliyanto, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Suntari, R., & Rasto, R. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 234. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9460>
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H., & Putri, L. P. (2019). Effect Of Organizational And Citizenship Behavior Sharing Knowledge Of Employee Organizational Commitments. *Journal of International Conference Proceedings*, 329–335.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. *Prosiding The 5th Seminar Nasional Dan Call for Paper-2019*, 95–108.
- Tika, H. M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Umar, Hasan. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 38–44.
- Utomo, J. (2013). *Role Stressor; Kepuasan Kerja dan Kinerja Pemimpin*. Jakarta: Pandiva.
- Wahyunianti Dahri, N., & Aqil, M. (2018). Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2). <https://doi.org/10.18196/bti.92109>
- Widiana, M. E. (2015). *Buku Referensi-Variable dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Zhao, A., & Shao, S. (2011). The Research on Innovation Efficiency of China's High-Tech Industry Based on DEA Model Cluster. *Journal of Lanzhou Commercial College*.

LAMPIRAN KUISIONER

**KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM
TIRTANADI
CABANG TUASAN MEDAN**

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu Responden
di Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap Perilaku Inovatif dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu responden.

Salam hormat saya
ALIF JULHANIF

PETUNJUK

Berilah tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban (1,2,3,4 atau 5) untuk setiap pernyataan di bawah ini

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan

2. Usia :
 - Kurang 21 Tahun
 - 21-30 Tahun
 - 31-40 Tahun
 - 41-50 Tahun
 - Lebih 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir :
 - SMA
 - DIPLOMA
 - S1
 - S2
 - Lainnya

4. Lama Bekerja :
 - Kurang 1 tahun
 - 1-5 Tahun
 - 6-10 Tahun
 - 11-20 Tahun
 - Lebih 20 Tahun

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

PERILAKU INOVATIF

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	Keahlian Asosiasi					
1	Saya selalu bekerja bersama dengan tim tidak mengutamakan individual demi mencapai tujuan perusahaan					
	Keahlian Bertanya					
2	Apabila ada sesuatu hal yang tidak saya pahami, saya bertanya kepada rekan atau pimpinan					
	Keahlian Mengamati					
3	Saya mencari solusi apabila terjadi permasalahan pelanggan					
	Keahlian Melakukan Jejaring					
4	Saya meyakinkan kepada banyak orang untuk memberikan ide-ide inovatif yang berbeda					
	Keahlian Melakukan Percobaan					
5	Saya mencoba cara baru untuk melaksanakan pekerjaan saya.					

KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	Usaha keras untuk mensukseskan organisasi					
1	Saya bekerja maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan					
	Kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut					
2	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dimanapun saya berada					
	Kesediaan tugas demi organisasi					
3	Saya selalu siap menjalankan tugas yang diberikan dengan rasa tanggungjawab					
	Kesamaan nilai individu dengan nilai organisasi					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan					
	Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi					
5	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
	Organisasi merupakan inspirasi untuk melaksanakan tugas					
6	Saya selalu mengembangkan ide-ide baru demi tercapainya suatu tujuan					
	Senang atas pilihan bekerja di organisasi tersebut					
7	Saya senang atas pilihan saya bekerja di perusahaan ini					
	Anggapan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik					
8	Perusahaan ini adalah perusahaan yang terbaik					
	Perhatian terhadap organisasi					
9	Saya memberikan ide atau masukan untuk pengembangan perusahaan					

BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	Inovatif mempertimbangkan resiko					
1	Dalam bekerja, saya selalu bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir resiko					
	Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
	Berorientasi pada hasil yang akan dicapai					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.					
	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan					
4	Saya selalu bekerjasama dengan rekan dan juga pimpinan dalam perusahaan					
	Agresif dalam bekerja					
5	Saya selalu bekerja dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja					
6	Saya selalu menjaga kesehatan demi menjaga stabilitas kerja					

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	Merasa menyukai pekerjaan					
1	Saya menyukai pekerjaan ini dengan teliti, jujur dan sungguh-sungguh.					
	Merasa puas dengan hasil pekerjaan					
2	Saya merasa puas dengan hasil yang didapat atas pekerjaan saya					
	Merasa puas dengan dukungan ketepatan tugas saat menyelesaikan pekerjaan					
3	Pimpinan selalu mendukung dan memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan					
	Merasa puas dengan dukungan kerja yang diberikan atasan					
4	Saya merasa puas dengan dukungan kerja yang diberikan atasan					
	Memperoleh kenikmatan yang nyata atas pekerjaan					
5	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan					

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi)

NO	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Total
1	4	2	4	4	4	2	20
2	4	5	5	4	5	4	27
3	5	5	5	5	5	4	29
4	4	2	4	4	2	3	19
5	4	4	3	3	2	3	19
6	5	5	5	4	4	4	27
7	1	2	2	3	2	3	13
8	5	5	4	4	3	3	24
9	5	4	3	5	5	3	25
10	3	5	5	2	2	1	18
11	4	5	4	5	4	5	27
12	5	4	4	5	5	5	28
13	3	5	5	3	5	5	26
14	4	5	5	4	4	4	26
15	5	4	5	4	4	5	27
16	4	2	2	2	2	3	15
17	4	3	5	4	5	4	25
18	3	5	5	5	5	5	28
19	5	5	5	5	3	3	26
20	2	2	4	2	2	3	15
21	4	5	4	5	3	4	25
22	4	4	2	4	4	3	21
23	3	3	3	3	2	2	16
24	2	2	1	2	2	2	11
25	2	1	1	3	1	1	9
26	5	5	4	4	5	4	27
27	5	3	3	4	3	3	21
28	3	4	2	3	3	2	17
29	1	2	2	3	1	2	11
30	3	2	1	2	3	2	13
31	4	3	4	5	4	4	24
32	4	3	3	3	2	2	17
33	5	5	5	5	4	4	28
34	2	1	1	3	2	1	10
35	3	5	3	4	3	5	23
36	5	4	4	4	5	4	26
37	1	3	1	2	1	2	10
38	4	5	4	4	5	5	27
39	4	4	5	5	5	4	27
40	2	3	4	3	4	3	19
41	5	5	5	5	4	5	29
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	2	4	3	3	3	19

44	3	3	3	3	4	2	18
45	5	3	4	5	4	4	25
46	2	4	3	4	4	5	22
47	2	3	3	3	3	4	18
48	4	3	4	2	2	4	19
49	3	3	3	3	5	5	22
50	3	5	5	4	3	4	24
51	3	3	3	4	4	3	20
52	4	3	2	4	3	4	20
53	4	2	2	5	2	5	20
54	3	2	4	3	3	2	17
55	4	5	5	3	5	5	27
56	5	4	5	3	5	3	25
57	2	3	2	3	3	3	16
58	4	5	4	4	4	5	26
59	4	2	3	4	2	3	18
60	2	4	2	3	4	2	17
61	4	4	5	5	5	2	25
62	3	3	2	5	5	5	23
63	4	4	5	4	4	5	26
64	3	2	2	1	3	3	14
65	4	4	4	5	4	4	25
66	5	2	2	3	2	3	17

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

NO	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total
1	4	4	3	3	4	18
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	3	2	4	4	4	17
5	2	4	2	4	3	15
6	5	4	5	4	4	22
7	3	1	1	2	3	10
8	5	3	4	4	4	20
9	3	5	4	3	4	19
10	3	2	2	3	5	15
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	4	4	23
13	3	4	3	5	3	18
14	5	4	3	5	5	22
15	5	5	4	5	5	24
16	2	3	1	3	3	12
17	3	4	4	5	5	21
18	1	1	1	3	2	8
19	5	4	4	3	3	19
20	3	2	2	4	4	15
21	5	4	4	5	5	23
22	3	4	2	2	2	13
23	4	2	3	3	3	15
24	2	3	3	3	1	12
25	3	3	2	3	3	14
26	5	5	5	5	4	24
27	4	5	3	5	3	20
28	2	4	2	3	3	14
29	3	1	3	1	1	9
30	3	3	1	2	1	10
31	5	4	5	3	3	20
32	3	2	2	4	2	13
33	4	5	4	4	4	21
34	1	2	3	3	1	10
35	3	3	5	4	3	18
36	5	5	4	5	4	23
37	2	3	2	3	2	12
38	4	5	4	5	5	23
39	5	4	4	5	4	22
40	2	2	2	3	4	13
41	4	4	4	5	5	22
42	2	2	2	3	4	13

43	5	2	4	2	5	18
44	4	4	2	4	3	17
45	3	4	3	5	3	18
46	3	5	4	2	3	17
47	4	3	3	3	4	17
48	4	2	4	4	3	17
49	5	4	5	5	4	23
50	3	4	3	5	3	18
51	2	4	3	4	4	17
52	3	2	2	4	4	15
53	3	4	2	1	2	12
54	2	5	5	2	5	19
55	4	5	3	3	5	20
56	5	4	4	5	4	22
57	2	3	4	2	4	15
58	3	5	3	5	4	20
59	2	3	4	2	4	15
60	3	4	3	3	4	17
61	3	2	4	2	5	16
62	5	5	5	3	5	23
63	4	4	4	4	5	21
64	1	5	5	4	4	19
65	5	4	4	4	5	22
66	3	2	3	2	5	15

LAMPIRAN ANGKET

NO	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y1 (Komitmen Organisasi)									Total
	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	
1	4	2	3	4	2	4	3	5	2	29
2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	31
5	3	2	4	4	4	3	2	3	2	27
6	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
7	2	3	2	3	2	2	3	2	2	21
8	3	3	4	3	3	5	3	4	5	33
9	4	5	3	5	5	3	3	4	5	37
10	3	5	5	1	3	3	3	3	3	29
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
13	4	5	3	3	5	4	3	3	3	33
14	4	4	4	4	5	5	3	4	5	38
15	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
16	3	1	1	1	2	1	3	1	2	15
17	5	5	5	3	3	4	4	4	5	38
18	3	3	1	2	1	1	3	3	3	20
19	4	3	5	4	4	4	4	5	3	36
20	2	2	3	4	4	3	4	4	4	30
21	4	4	5	3	5	4	4	4	5	38
22	2	3	3	2	4	4	2	2	4	26
23	2	3	3	2	2	4	3	2	3	24
24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15
25	3	3	2	3	1	1	3	2	2	20
26	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
27	3	5	5	5	3	3	4	5	4	37
28	2	2	4	3	4	4	4	4	3	30
29	3	3	5	5	3	2	2	2	2	27
30	1	1	3	3	1	3	2	2	2	18
31	4	3	5	5	3	4	4	3	5	36
32	4	3	4	5	4	4	4	3	3	34
33	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
34	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
35	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
36	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
37	3	2	1	3	2	3	4	3	1	22
38	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
39	5	5	4	4	4	4	5	4	5	40
40	4	3	2	2	3	2	3	4	2	25
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
42	4	4	2	2	3	3	2	2	2	24
43	3	2	3	4	2	3	2	3	3	25
44	4	2	2	2	4	3	3	4	4	28
45	5	5	3	4	4	5	3	5	5	39
46	2	3	3	3	5	4	2	2	2	26
47	2	4	3	2	4	3	2	3	2	25
48	3	2	2	4	3	4	4	2	4	28
49	3	3	3	3	4	4	5	5	3	33
50	4	4	5	5	3	5	3	4	5	38
51	4	2	5	4	2	4	4	3	3	31
52	2	4	2	2	2	4	4	3	4	27
53	2	3	1	1	2	3	3	3	3	21
54	4	4	5	2	4	4	3	4	3	33

55	4	3	5	4	4	3	5	4	5	37
56	4	5	3	5	3	5	4	5	5	39
57	4	4	2	2	2	4	4	3	4	29
58	4	3	4	3	4	5	4	4	3	34
59	3	4	2	2	4	2	2	4	3	26
60	3	5	2	4	3	2	3	2	4	28
61	3	3	2	4	2	2	4	4	5	29
62	5	2	3	3	4	3	2	5	5	32
63	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
64	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23
65	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
66	3	3	5	5	2	4	5	5	2	34

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y2 (Perilaku Inovatif)

NO	Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Total
1	4	4	2	3	2	15
2	5	4	5	5	4	23
3	5	4	4	4	4	21
4	4	2	4	3	2	15
5	2	4	4	3	3	16
6	4	4	5	5	4	22
7	3	1	2	1	1	8
8	4	5	4	3	4	20
9	5	4	5	4	5	23
10	3	2	1	1	3	10
11	5	4	5	4	5	23
12	5	4	4	4	5	22
13	5	4	4	4	3	20
14	4	4	5	3	5	21
15	4	5	4	4	5	22
16	1	1	3	2	2	9
17	4	3	4	3	3	17
18	3	2	1	1	2	9
19	5	4	5	4	3	21
20	2	2	3	2	2	11
21	5	5	4	3	3	20
22	2	3	2	4	4	15
23	2	4	3	4	2	15
24	2	3	1	1	3	10
25	3	3	3	3	2	14
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	4	4	5	23
28	4	3	4	3	2	16
29	3	3	3	3	2	14
30	2	2	2	2	3	11
31	5	3	4	4	4	20
32	3	2	4	3	4	16
33	5	4	5	4	5	23
34	3	3	2	1	3	12
35	4	3	5	5	4	21
36	4	4	5	5	4	22
37	2	3	3	2	2	12
38	4	5	4	5	5	23
39	5	4	4	5	5	23
40	4	4	3	2	3	16
41	5	4	5	4	4	22
42	2	3	3	2	2	12
43	1	3	1	1	3	9

44	4	2	4	2	4	16
45	3	4	5	4	5	21
46	3	1	3	3	3	13
47	4	3	3	4	4	18
48	4	4	3	4	2	17
49	5	4	4	4	5	22
50	4	4	5	5	5	23
51	3	3	3	4	4	17
52	2	3	3	3	3	14
53	1	2	1	1	2	7
54	2	2	2	3	3	12
55	3	5	4	4	5	21
56	3	3	5	3	4	18
57	2	3	3	4	3	15
58	3	4	3	4	3	17
59	2	3	3	3	2	13
60	3	4	3	3	2	15
61	3	4	4	3	3	17
62	3	3	3	3	3	15
63	4	4	5	5	5	23
64	3	3	3	3	2	14
65	4	4	5	5	5	23
66	1	1	3	1	1	7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Alif Julhanif
NPM : 1605160439
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 4 Juli 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. M. Nawi Harahap Blok J No.13 Medan
No.Telephone : 082369154501
Email : julhanif_a@yahoo.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Drs. Dalyanto M.Pd
Pekerjaan : Dosen
Nama Ibu : Indriani
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. M. Nawi Harahap Blok J No.13 Medan
No.Telephone : 08126523440
Email : -

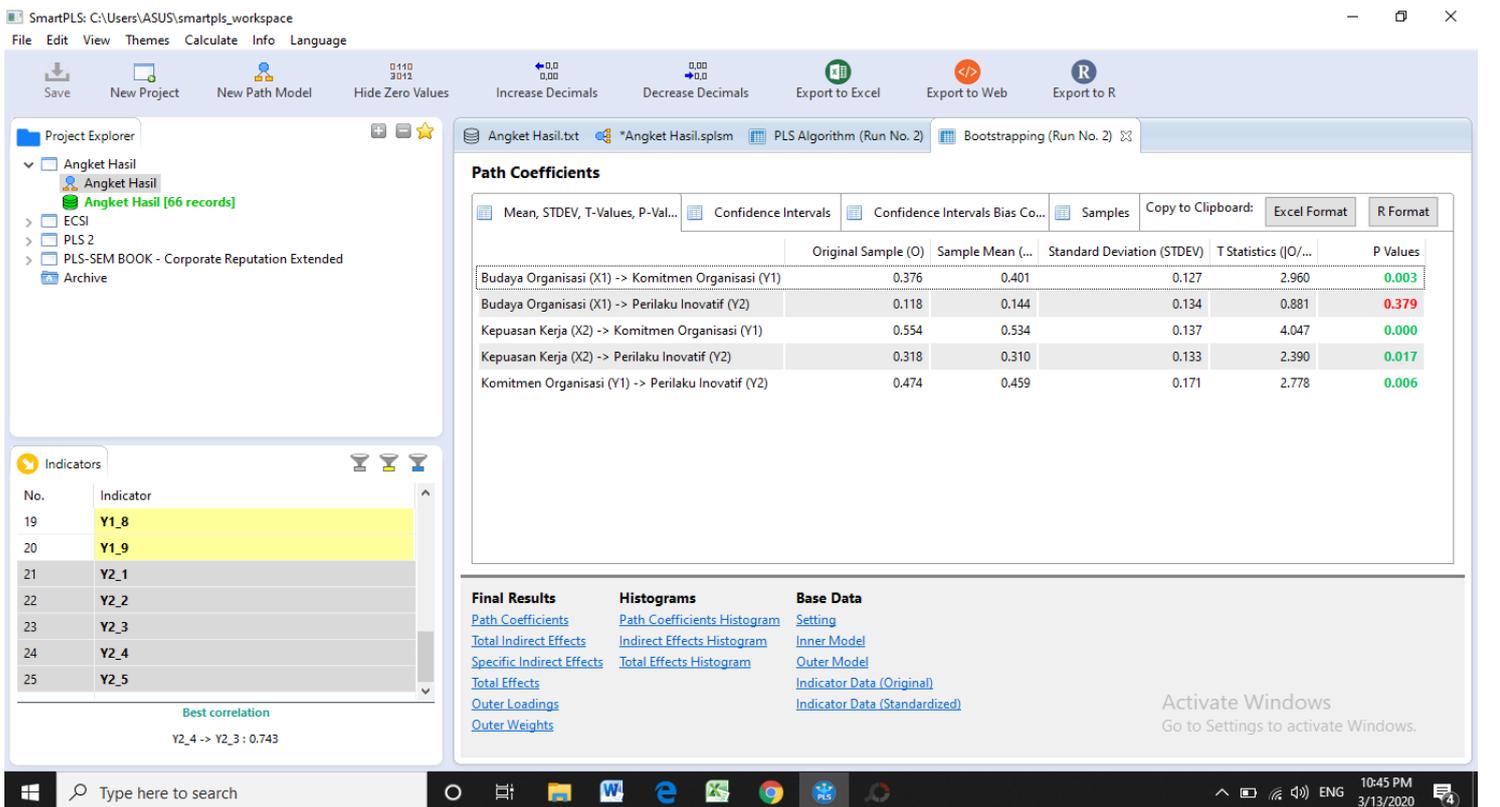
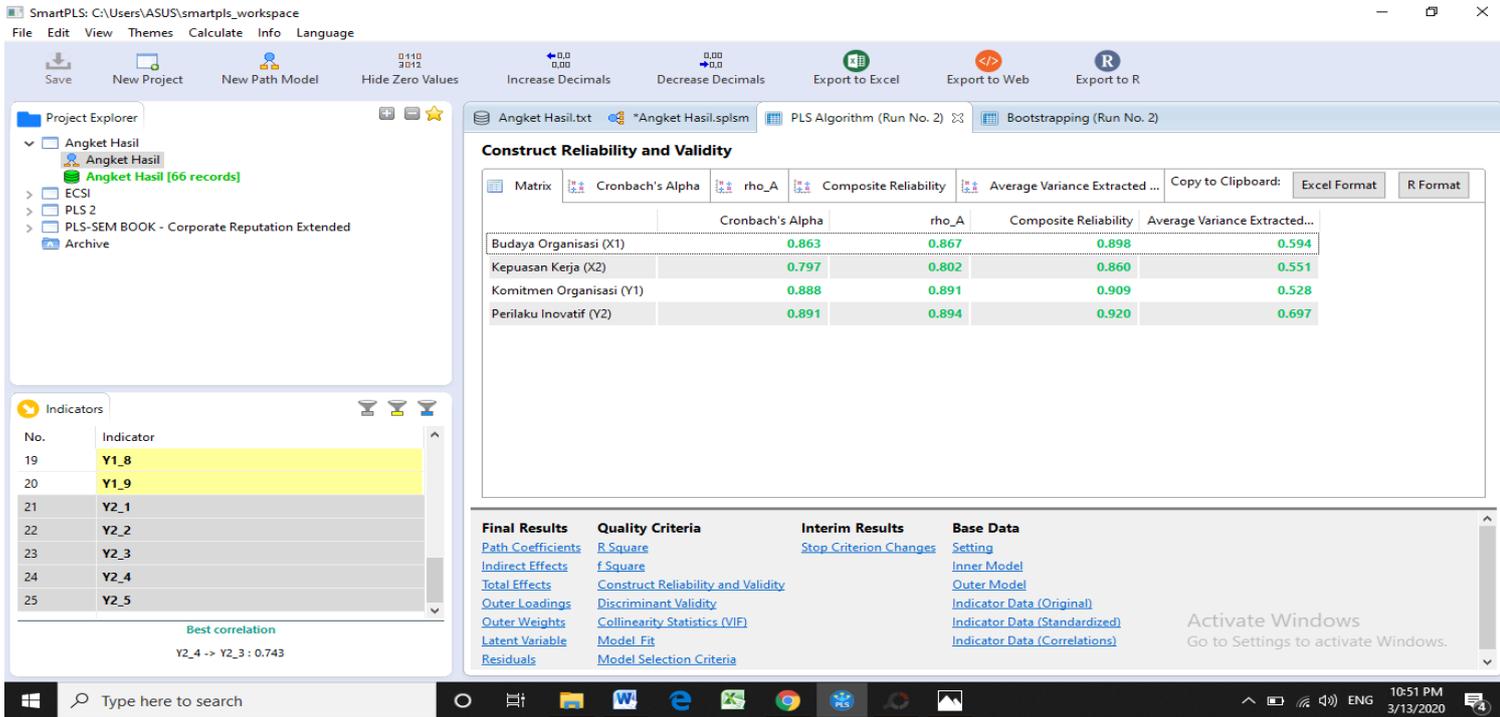
3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : MIS Islamiyah Guppi (2004-2010)
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta ERIA Medan (2010-2013)
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 5 Medan (2013-2016)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2016-2020)

Medan, April 2020

(ALIF JULHANIF)

LAMPIRAN OUTPUT SMARTPLS



SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2)

f Square

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y1)	Perilaku Inovatif (Y2)
Budaya Organisasi (X1)			0.257	0.018
Kepuasan Kerja (X2)			0.558	0.107
Komitmen Organisasi (Y1)				0.204
Perilaku Inovatif (Y2)				

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

- Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting
- Indirect Effects f Square Inner Model
- Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model
- Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)
- Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)
- Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)
- Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

10:40 PM
3/13/2020

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Y1)	0.762	0.754
Perilaku Inovatif (Y2)	0.738	0.725

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

- Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting
- Indirect Effects f Square Inner Model
- Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model
- Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)
- Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)
- Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)
- Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

10:39 PM
3/13/2020

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait R... Heterotrait-Monotrait R... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y1)	Perilaku Inovatif (Y2)
Budaya Organisasi (X1)				
Kepuasan Kerja (X2)		0.908		
Komitmen Organisasi (Y1)	0.893		0.984	
Perilaku Inovatif (Y2)	0.832	0.935		0.931

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

10:43 PM 3/13/2020

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Copy to Clipboard: Chart

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

10:43 PM 3/13/2020

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Outer Loadings

Matrix

	Budaya Organi...	Kepuasan Kerj...	Komitmen Org...	Perilaku Inovat...
X1_1	0.722			
X1_2	0.805			
X1_3	0.813			
X1_4	0.752			
X1_5	0.800			
X1_6	0.729			
X2_1		0.758		
X2_2		0.749		
X2_3		0.785		
X2_4		0.727		
X2_5		0.689		

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting
 Indirect Effects f Square Inner Model
 Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model
 Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)
 Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)
 Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)
 Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Outer Loadings

Matrix

	Budaya Organi...	Kepuasan Kerj...	Komitmen Org...	Perilaku Inovat...
X2_5		0.689		
Y1_1			0.789	
Y1_2			0.682	
Y1_3			0.701	
Y1_4			0.671	
Y1_5			0.714	
Y1_6			0.760	
Y1_7			0.686	
Y1_8			0.782	
Y1_9			0.746	
Y2_1				0.825

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting
 Indirect Effects f Square Inner Model
 Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model
 Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)
 Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)
 Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)
 Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
- ECSI
- PLS 2
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2)

Outer Loadings

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organi...	Kepuasan Kerj...	Komitmen Org...	Perilaku Inovat...
Y1_4			0.671	
Y1_5			0.714	
Y1_6			0.760	
Y1_7			0.686	
Y1_8			0.782	
Y1_9			0.746	
Y2_1				0.825
Y2_2				0.785
Y2_3				0.855
Y2_4				0.874
Y2_5				0.831

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
- ECSI
- PLS 2
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2)

Path Coefficients

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y1)	Perilaku Inovatif (Y2)
Budaya Organisasi (X1)			0.376	0.118
Kepuasan Kerja (X2)			0.554	0.318
Komitmen Organisasi (Y1)				0.474
Perilaku Inovatif (Y2)				

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2) Bootstrapping (Run No. 2)

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Value
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.178	0.183	0.092	1.926	0.05
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.263	0.247	0.113	2.317	0.02

Final Results: [Path Coefficients](#), [Total Indirect Effects](#), [Specific Indirect Effects](#), [Total Effects](#), [Outer Loadings](#), [Outer Weights](#)

Histograms: [Path Coefficients Histogram](#), [Indirect Effects Histogram](#), [Total Effects Histogram](#)

Base Data: [Setting](#), [Inner Model](#), [Outer Model](#), [Indicator Data \(Original\)](#), [Indicator Data \(Standardized\)](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2) Bootstrapping (Run No. 2)

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
idaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.178	0.183	0.092	1.926	0.055
puasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.263	0.247	0.113	2.317	0.021

Final Results: [Path Coefficients](#), [Total Indirect Effects](#), [Specific Indirect Effects](#), [Total Effects](#), [Outer Loadings](#), [Outer Weights](#)

Histograms: [Path Coefficients Histogram](#), [Indirect Effects Histogram](#), [Total Effects Histogram](#)

Base Data: [Setting](#), [Inner Model](#), [Outer Model](#), [Indicator Data \(Original\)](#), [Indicator Data \(Standardized\)](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2) Bootstrapping (Run No. 2)

Total Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y1)					
Budaya Organisasi (X1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.178	0.183	0.092	1.926	0.055
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y1)					
Kepuasan Kerja (X2) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.263	0.247	0.113	2.317	0.021
Komitmen Organisasi (Y1) -> Perilaku Inovatif (Y2)					

Final Results Histograms Base Data

[Path Coefficients](#) [Path Coefficients Histogram](#) [Setting](#)
[Total Indirect Effects](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Inner Model](#)
[Specific Indirect Effects](#) [Total Effects Histogram](#) [Outer Model](#)
[Total Effects](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Loadings](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Outer Weights](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

10:48 PM
3/13/2020

SmartPLS: C:\Users\ASUS\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Angket Hasil
 - Angket Hasil
 - Angket Hasil [66 records]
 - ECSI
 - PLS 2
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
19	Y1_8
20	Y1_9
21	Y2_1
22	Y2_2
23	Y2_3
24	Y2_4
25	Y2_5

Best correlation
Y2_4 -> Y2_3 : 0.743

Angket Hasil.txt *Angket Hasil.splsm PLS Algorithm (Run No. 2) Bootstrapping (Run No. 2)

Total Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y1)	0.376	0.401	0.127	2.960	0.003
Budaya Organisasi (X1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.297	0.327	0.133	2.227	0.026
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y1)	0.554	0.534	0.137	4.047	0.000
Kepuasan Kerja (X2) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.580	0.557	0.142	4.097	0.000
Komitmen Organisasi (Y1) -> Perilaku Inovatif (Y2)	0.474	0.459	0.171	2.778	0.006

Final Results Histograms Base Data

[Path Coefficients](#) [Path Coefficients Histogram](#) [Setting](#)
[Total Indirect Effects](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Inner Model](#)
[Specific Indirect Effects](#) [Total Effects Histogram](#) [Outer Model](#)
[Total Effects](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Loadings](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Outer Weights](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

10:52 PM
3/13/2020



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 490/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alif Julhanif
NPM : 1605160439
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah judul-1 :
- Masih ada karyawan yang belum sepenuhnya bisa mengikuti budaya organisasi pada perusahaan
- Minimnya inovasi kerja karyawan pada perusahaan
- Ada penghargaan top performer untuk karyawan yang berprestasi
Identifikasi masalah judul-2 :
- Masih ada karyawan yang perlu diberi pelatihan lebih lanjut lagi agar kinerja yang diberikan bisa optimal
- Adanya imbalance yang belum cukup memadai karyawan sehingga kurangnya motivasi untuk bekerja
- Kurangnya apresiasi atasan terhadap bawahan
Identifikasi masalah judul-3 :
- Masih ada sebagian karyawan yang belum puas dengan gaji yang diterima
- Tingginya jam kerja dan juga beban kerja yang menyebabkan karyawan tertekan
- Adanya emosi pada karyawan yang menyebabkan bersitegang dengan pelanggan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Alif Julhanif)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 490/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/12/2019

Nama Mahasiswa : Alif Julhanif
NPM : 1605160439
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 10/12/2019
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : M. Andi Prayogi
Judul Disetujui^{**)} : Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tualan Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 DESEMBER 2019

Dosen Pembimbing


(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Keterangan:
*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi
**) Ditau oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 16 Januari 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

A	L	I	F		Δ	U	L	H	A	N	I	F							
---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	4	3	9										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N		4		Δ	J	U	L	I		1	9	9	8		
---	---	---	---	---	--	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	--

Program Studi : ~~MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN~~

Alamat Mahasiswa :

Δ	L	.	M		N	A	W	I		H	A	R	A	H	H	P			
B	L	O	K		Δ		N	O		1	3								

Tempat Penelitian :

P	D	A	M		T	I	K	T	A	N	A	D	I		C	A	B	A	N	G
T	U	A	S	A	N															

Alamat Penelitian :

Δ	L		T	U	A	S	A	N		N	O		6	1						
---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	--	--	--	--	--	--

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Djasman Syarifuddin Haribon), SE., M.Si

Wassalam
Pemohon

(ALIF SULHANIF)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ALIF JULHANIF
NPM : 1605160439
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DATA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 6 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 221 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 16 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ALIF JULHANIF
N P M : 1605160439
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dosen Pembimbing : M.ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **16 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Jumadil Awwal 1441 H
16 Januari 2020 M



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : ALIF JULHANIF
 N.P.M : 1605160439
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENINGKATAN PERILAKU INOVATIF MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/12 - 2019	- PENGADJUAN JUDUL		
3/1 - 2020	- KATA PENGANTAR - HAMA DAN GELAR - DAFTAR ISI - FORMAT PENULISAN		
16/1 - 2020	- DEFINISI SETIAP VARIABEL MEMHUNTI AHLI - INDIKATOR SETIAP VARIABEL MEMHUNTI AHLI - FORMAT PENULISAN - KERANGKA KONSEPTUAL		
21/1 - 2020	- TEKNIK AHLUSA DATA - POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PEMENTIHAN - FORMAT PENULISAN KUTIPAN		ACE SEMINAR PROPOSAL 21/1 - 2020
31/1 - 2020	- DAFTAR PUSTAKA - KUTIPAN AHLI - FORMATI PENULISAN		

Medan, Februari 2020
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

M. ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kap. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 17 Februari 2022* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : ALIF JULHANIF
N.P.M. : 1605160439
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Juli 1998
Alamat Rumah : M.Nawi Hrp Blok J No.13
JudulProposal :PENINGKATAN PERILAKU INOVATIF MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

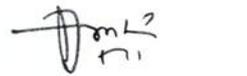
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul kepedean karena dipaksa meningkat
Bab I	Perbaiki latar belakang Masalah selalu dikia
Bab II	Tambah teori lagi.....
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin, 17 Februari 2022*

TIM SEMINAR


Ketua
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing


MANDI PRAYOGISE, M.Si.


Sekretaris
Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.
Penbanding


HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi MANAJEMEN yang diselenggarakan pada Hari *Senin* tanggal 17 Februari 2020 menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : ALIF JULHANIF
NPM : 1605160439
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 04 Juli 1998
Alamat Rumah : M. Nawi Hrp Blok J No. 13
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

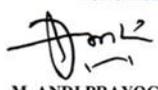
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing:
M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

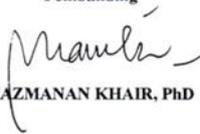
Medan, *Senin*, 17 Februari 2020

TIM SEMINAR

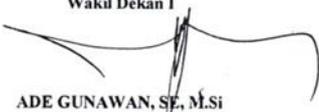

Ketua
JASMAN SARIHUDDIN HSB, SE, M.Si


Sekretaris
Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si


Pembimbing
M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si


Pembanding
HAZMANAN KHAIR, PhD

Diketahui / Disetujui
Wakil Dekan I


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



tirtanadi

Nomor : 02 /SDM/2020
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 03 Januari 2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 221/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 16 Januari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset tersebut adalah :

Nama / NIM : Alif Julhanif / 1605160439
Jurusan : Manajemen
Judul : Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1060 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 04 Rajab 1441 H
Lamp. : - 28 Februari 2020 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PDAM TIRTANADI PROVSU
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : ALIF JULHANIF
N P M : 1605160439
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtandi Cabang Tuasan Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Peninggal.



SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET - 27 / SDM / 02 / 2020

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama / NPM : Alif Julhanif / 1605160439
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 27 - 31 Januari 2020.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 28 Februari 2020

a.n Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Tetti Mahyuni



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 064./KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Alif julhanif
NPM : 1605160439
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 Rajab 1441 H
09 Maret 2020 M


Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd