

Pengaruh Iklim Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai Di Lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan

Zachroni¹⁾, Noor Syaifudin²⁾, Nurhasanah³⁾
Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka¹⁾
Sekolah Tinggi Akuntansi Negara²⁾
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Terbuka³⁾
zachroni@gmail.com

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan keadaan, pekerjaan dapat diselesaikan tidak semata-mata *business as usual*, namun perlu lebih mengedepankan kualitas, efektivitas, dan efisiensi melalui inovasi. Inovasi dapat diciptakan dengan dukungan Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi, baik secara parsial maupun simultan terhadap Inovasi pegawai, khususnya di lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan (Kemenkeu). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Biro Hukum Kemenkeu yang berjumlah 136 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi variabel bebas berupa Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi serta variabel terikat berupa Inovasi pegawai. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Data yang diperoleh diolah menggunakan *software Statistical Product and Services Solution version 18 (SPSS 18)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Inovasi pegawai. Demikian halnya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Inovasi pegawai. Secara simultan, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Inovasi pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Inovasi.

ABSTRACT

Along with developments and the demands of the situation, the work can be done not merely as business as usual, but needs to prioritize quality, effectiveness, and efficiency through innovation. These innovations can be created with the support of an organizational climate and good organizational culture. This study aims to determine the influence of climate and organizational culture, both partially and simultaneously on employee innovation, especially within the Legal Bureau of Ministry of Finance (MoF). The population in this study were employees in the Legal Bureau of Ministry of Finance, totaling 136 people. The research sample is determined by the survey method, meaning that all members of the population are sampled. This research is quantitative descriptive. The variables studied included the independent variables in the form of organizational climate and organizational culture and the dependent variables in the form of employee innovation. Research data obtained through the distribution of questionnaires. The data obtained were processed using Statistical Product and Services Solution version 18 (SPSS 18) software. The results showed that the organizational climate partially influences employee innovation. Likewise, organizational culture partially influences employee innovation. Simultaneously, organizational climate and organizational culture influence employee innovation.

Keywords : *Organizational Climate, Organizational Culture, Innovation.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki karakteristik yang tidak selalu dimiliki oleh organisasi lainnya. Salah satu karakteristik yang dimiliki oleh sebuah organisasi adalah Iklim Organisasi yang merupakan keseluruhan pola perilaku, sikap, dan perasaan yang terjadi berulang kali dan menjadi watak bagi

organisasi (Liliwiri, 2014). Iklim Organisasi memiliki beberapa dimensi, antara lain kepemimpinan, lingkungan, komunikasi, tanggung jawab, kesempatan, dan pengendalian (Wirawan, 2007). Iklim Organisasi yang baik menjadi aset dan dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi. Iklim Organisasi yang berlangsung

terus-menerus dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggotanya yang kemudian akan menentukan kinerja organisasi.

Unsur lain dalam suatu organisasi yang juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah Budaya Organisasi. Menurut Sutrisno (2010), Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menyebabkan anggota organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi sifatnya lebih permanen dibanding Iklim Organisasi.

Organisasi dituntut untuk melakukan upaya-upaya dalam mewujudkan tujuannya. Upaya tersebut tercermin dari berbagai kreativitas dalam menciptakan inovasi agar dapat menjawab tantangan organisasi. Inovasi ini dapat dalam bentuk kegiatan anggotanya yang dilakukan dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya guna menghasilkan produk baru yang bermanfaat bagi dirinya maupun bagi lingkungan yang ada di organisasinya (Nasution dan Kartajaya, 2018).

Dinamika terkait dengan inovasi terjadi pula di lingkungan birokrasi. Birokrasi dituntut untuk selalu *survive* dengan berbagai keadaannya (Andhika, 2018). Menurut Akny (2014), salah satu cara untuk meningkatkan *good governance* dalam pemerintahan adalah melalui perubahan *mindset* dalam bekerja menjadi lebih inovatif, dimulai dari pribadi masing-masing, yang didasarkan pada pendekatan fungsional, bukan struktural. Cara ini diharapkan dapat menciptakan aparatur yang profesional, efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan.

Fungsi pelayanan menuntut adanya kesempurnaan dalam segala bidang. Kesempurnaan dapat dicapai melalui inovasi (Resyanti, 2020). Sebagai aparat pemerintah, ASN sebagai pemberi layanan kepada masyarakat dituntut untuk dapat melakukan inovasi (Fitriyanti, 2019). Upaya memicu peningkatan kapasitas inovasi di kalangan ASN menjadi suatu kebutuhan apabila Indonesia tidak ingin tertinggal dalam persaingan. Jika inovasi ditingkatkan, tidak hanya kepuasan *stakeholder* saja yang terakomodasi, tetapi legitimasi dan eksistensi pemerintah juga semakin tinggi (Henriyani, 2019).

Biro Hukum Kemenkeu sebagai salah satu elemen birokrasi yang memberikan layanan pada

masyarakat dan/atau pimpinan, juga dituntut untuk menciptakan inovasi-inovasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berbagai tantangan yang dihadapi harus diselesaikan. Sementara itu, dalam hal pencapaian tujuan organisasi, inovasi di Biro Hukum Kemenkeu dipandang masih menjadi pekerjaan rumah dan tantangan bagi Biro Hukum Kemenkeu dalam meningkatkan kualitas layanannya. Inovasi di lingkungan kantor Biro Hukum Kemenkeu dapat terwujud apabila Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi mampu memotivasi stafnya untuk melakukan berbagai inovasi. Kurangnya inovasi yang datangnya dari staf Biro Hukum Kemenkeu diduga karena Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi yang kurang mendukung.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh partial dari Iklim Organisasi terhadap Inovasi pegawai Biro Hukum Kemenkeu, 2) menganalisis pengaruh partial dari Budaya Organisasi terhadap Inovasi pegawai Biro Hukum Kemenkeu, dan 3) menganalisis pengaruh simultan antara Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi pegawai Biro Hukum Kemenkeu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi) serta variabel terikat (Inovasi).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Biro Hukum Kemenkeu yang berjumlah 136 orang. Sampel ditentukan melalui metode sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yakni sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4) dan sangat setuju (skor 5).

Variabel Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Inovasi masing-masing menggunakan 12 indikator sebagai alat ukurnya. Berikut adalah indikator-indikator tersebut.

Tabel 1. Indikator pada variabel yang digunakan dalam penelitian

No.	Variabel	Butir Pernyataan
1.	Iklim Organisasi	Kenyamanan ruang kerja
		Kebersihan dan ketertiban
		Lingkungan kerja
		Suasana ruang kerja
		Tata ruang
		Hubungan antar rekan kerja
		Organisasi
		Perolehan hak
		Sinergi antarbagian
		Peran pimpinan
		Kerjasama dengan stakeholder
		Respon atas kebijakan pimpinan
		2.
Penghargaan atas prestasi pegawai		
Budaya mengemukakan masukan/kritik		
Penggunaan peraturan sebagai alat kontrol		
Komunikasi para pimpinan		
Komunikasi instansi mendorong staf untuk saling percaya		
Visi dan misi yang khas		
Kode etik yang baik		
Pembeda dengan instansi lain		
Penanaman siprit <i>work life balance</i>		
Kesukarelaan bekerja <i>overtime</i>		
Filosofi tujuan organisasi		
3.	Inovasi	
		Kecepatan dalam merespon tantangan
		Modifikasi pelayanan
		Antisipasi perubahan teknologi dan administrasi
		Kemampuan untuk <i>survive</i> di tengah persaingan global
		Prestasi berkenaan dengan inovasi
		Kesempatan yang sama dalam menciptakan inovasi
		Penciptaan inovasi karena dukungan iklim organisasi yang baik
		Penciptaan inovasi karena dukungan budaya organisasi yang baik
		Penciptaan keaktifan dalam menciptakan inovasi
		Dukungan terhadap inovasi
		Inovasi menentukan pencapaian kinerja

Sumber: Data diolah.

Dalam penyebaran kuesioner, ada 136 staf Biro Hukum Kemenkeu yang dikirim kuesioner, namun tidak semua mengirimkannya kembali. Berikut

adalah jumlah kuesioner yang dikirim, jumlah kuesioner yang tidak kembali dan jumlah kuesioner yang kembali.

Tabel 2. Status kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Prosentase
1.	Kuesioner yang dikirim	136	100%
2.	Kuesioner yang tidak kembali	39	28,6%
3.	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	97	72,4%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan data pada Tabel 2 di atas, ada 28,6% kuesioner yang tidak kembali dan ada 72,4% kuesioner yang kembali. Dari semua kuesioner yang kembali ini, semuanya dapat diolah.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan melakukan sejumlah uji. Berikut adalah cara menganalisis data pada masing-masing uji.

- a. **Uji Kualitas Data**, meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sebagai berikut.

Uji Validitas. Uji ini menggunakan Uji Korelasi Bivariat *Product Moment Pearson Correlation*, menggunakan alat bantu *software Statistical Product and Services Solution version 18 (SPSS 18)*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah membandingkan nilai Sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Jika nilai Sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item pernyataan dalam studi ini valid. Sedangkan jika nilai Sig.(2-tailed) kurang dari 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai negatif, maka item pernyataan dalam studi ini tidak valid (Ghazali, 2011).

Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji keakuratan dan kekonsistenan dari alat ukur yang digunakan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen yang digunakan dianggap reliabel atau konsisten, berlaku sebaliknya (Ghazali, 2011).

- b. **Uji Koefisien Korelasi.** Uji ini digunakan untuk mengetahui keeratan korelasi antar variabel. Apabila hubungan tersebut kuat, maka analisis selanjutnya dapat dilaksanakan. Sebaliknya, apabila hubungan yang dianalisis lemah, maka dapat dipastikan pengaruh antar variabel juga sangat rendah. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Korelasi didasarkan pada nilai Sig.(2-tailed). Jika Sig.(2-tailed) kurang dari 0,05, maka ada korelasi antar variabel, berlaku sebaliknya (Ghazali, 2011).

- c. **Uji Asumsi Klasik.** Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui beberapa tahapan uji sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi data. Uji Normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui alat bantu program SPSS 18. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas, jika nilai signifikansi Asymp. Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05,

maka data penelitian berdistribusi normal, berlaku sebaliknya (Ghazali, 2011).

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebasnya. Dasar pengambilan keputusannya dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas, berlaku sebaliknya (Ghazali, 2011).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan pola *Gambar Scatterplot* atau diagram pencar.

d. Uji Regresi Berganda

1) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji Statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara partial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Signifikansi (Sig.). Jika nilai Signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berlaku sebaliknya (Ghazali, 2011).

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan melalui uji Anova. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. kurang dari 0,05, artinya ada pengaruh yang simultan (Ghazali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Skoring atas Tanggapan Responden pada masing-masing Variabel

Pada penelitian ini, dilakukan perhitungan atas jawaban kuesioner yang diberikan responden. Berikut adalah data hasil skoring atas tanggapan responden pada masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil skoring atas tanggapan responden pada masing-masing variabel

No.	Variabel	Hasil Skoring		
		Jumlah Pernyataan	Kuat	Sangat Kuat
1	Iklim Organisasi	12	11	1
2	Budaya Organisasi	12	12	-
3	Inovasi	12	11	1

Sumber: Data diolah.

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada variabel Iklim Organisasi dan Inovasi, dari 12 butir pernyataan yang diajukan, 11 butir pernyataan ditanggapi dengan hasil skoring dalam kategori kuat dan 1 butir pernyataan yang ditanggapi dengan hasil skoring sangat kuat. Adapun 1 (satu) butir pernyataan terkait dengan Iklim Organisasi yang memperoleh kategori sangat kuat adalah butir pernyataan yang berkenaan dengan kesamaan hak bagi staf, sedangkan 1 (satu) butir pernyataan terkait dengan Inovasi yang memperoleh kategori sangat kuat adalah pernyataan yang berkenaan

dengan pencapaian prestasi yang baik dalam bidang inovasi.

Di lain pihak, hasil skoring pada 12 butir pernyataan yang terkait dengan variabel Budaya Organisasi, semuanya berada pada kategori kuat.

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas atas butir pernyataan pada masing-masing variabel, seperti yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada butir pernyataan di masing-masing variabel

Item Variabel	Jumlah Butir pernyataan	Rentang nilai masing-masing pernyataan	Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	12	0,247-0,733	0,000	Valid
Budaya Organisasi	12	0,482-0,742	0,000	Valid
Inovasi	12	0,468-0,727	0,000	Valid

Sumber: Data diolah.

Tabel 4 menunjukkan hasil Uji Validitas pada variabel Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Inovasi menunjukkan nilai Sig (2-tailed) 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dan nilai *Pearson Correlation* dari 12 (dua belas) butir pernyataan bernilai positif. Artinya bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas atas butir pernyataan pada masing-masing variabel, seperti yang disajikan pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Iklim Organisasi	0,745	Reliabel
Budaya Organisasi	0,754	Reliabel
Inovasi	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah.

Tabel 5 menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel (Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Inovasi) lebih besar dari 0,60. Artinya bahwa semua alat ukur (indikator) pada masing-masing variabel bersifat reliabel. Dengan demikian, masing-masing butir pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil Uji Korelasi (Tabel 6), diketahui bahwa nilai signifikansi Sig.(2-tailed) adalah 0,000. Oleh karena nilainya lebih kecil dari 0,05, dan terdapat tanda bintang ** pada *Pearson Correlation*, maka antar variabel yang dianalisis terjadi korelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Iklm Organisasi	Budaya Organisasi	Inovasi
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	,683**	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	97	97	97
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,683**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	97	97	97
Inovasi	Pearson Correlation	,607**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	97	97	97

Sumber: Data diolah.

Uji Asumsi Klasik. Uji ini meliputi Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas.

Hasil Uji Normalitas seperti yang disajikan pada tabel berikut.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57039018
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,726
Asymp. Sig. (2-tailed)		,668

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas didapatkan nilai signifikansi atau Asymp.Sig(2-tailed) sebesar 0,668. Oleh karena nilainya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas seperti yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,533	3,578		3,223	,002		
Iklm Organisasi	,239	,100	,233	2,401	,018	,534	1,874
Budaya Organisasi	,547	,097	,547	5,641	,000	,534	1,874

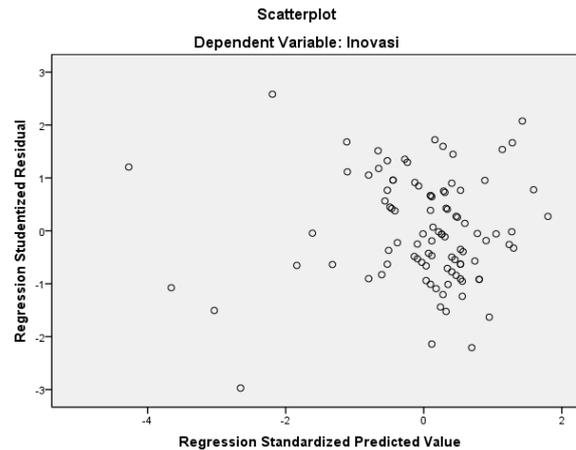
Sumber: Data diolah.

Tabel 8 menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel Iklm Organisasi dan Budaya Organisasi sebesar 0,534. Kedua variabel independen tersebut telah memenuhi kualifikasi, yaitu memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10. Tabel ini juga menunjukkan untuk variabel Iklm Organisasi dan Budaya Organisasi nilai VIF sebesar 1,874. Keduanya memiliki nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Dengan demikian, syarat untuk lolos dalam Uji Multikolinearitas telah terpenuhi. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam studi ini tidak

terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola *Gambar Scatterplot* atau diagram pencar dari data yang diperoleh. Hasil Uji Heteroskedastisitas seperti yang disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan pola *Gambar Scatterplot* atau diagram pencar tidak membentuk pola yang teratur, tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, membentuk pola acak, dan membentuk titik yang menyebar di sekitar angka 0. Berdasarkan keadaan tersebut, maka dapat

dikatakan bahwa pada data ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda. Uji Regresi Berganda meliputi Uji t dan Uji F.

Uji Statistik t

Tabel 9. Nilai Sig, nilai t-hitung dan nilai t-tabel

No.	Variabel yang Dibandingkan	Nlai Sig	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel
1.	Iklim Organisasi terhadap Inovasi	0,018	2,40	1,99
2.	Budaya Organisasi terhadap Inovasi	0,000	5,64	1,99

Catatan: X1 = Iklim Organisasi, X2 = Budaya Organisasi dan Y = Inovasi

Sumber: Data diolah.

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Inovasi sebesar 0,018 (nilai Sig lebih kecil dari 0,05), dengan nilai t hitung sebesar 2,40 dan t tabel sebesar 1,99. Oleh karena nilai sig kurang dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Inovasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asbari, Purwanto dan Santoso (2020) dan Aditia dan Ardana (2016).

Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Inovasi karena menurut Susanti (2013) Iklim Organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya. Kinerja yang tinggi berpeluang untuk lebih inovatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Iklim organisasi terhadap Inovasi positif dan signifikan. Artinya, semakin baik atau semakin kondusif Iklim Organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin inovatif karyawan atau pegawainya.

Tabel 10 juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) antara variabel Budaya Organisasi dan Inovasi adalah 0,000 (nilai Sig kurang dari 0,05), dengan nilai t hitung sebesar 5,64 dan nilai t tabel sebesar 1,99. Oleh karena nilai sig kurang dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Inovasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Parashakti, Rizki dan Saragih (2016) yang juga mendapatkan dari hasil penelitiannya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Inovasi.

Budaya Organisasi dapat berpengaruh positif terhadap Inovasi karena menurut Jamaluddin *et al.* (2017), Budaya Organisasi yang baik mampu menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa

bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Guna menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Uji Statistik F

Hasil uji F yang menunjukkan pengaruh simultan antara Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi seperti yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1368,284	2	684,142	52,550	,000 ^a
	Residual	1223,778	94	13,019		
	Total	2592,062	96			

Sumber: Data diolah.

Hasil Uji F menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (nilai Sig < 0,05) (Tabel 11). Hal ini berarti kedua variabel bebas (Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Inovasi).

Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan terhadap penilaian responden pada masing-masing indikator untuk melihat pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang bersifat negatif, netral atau positif. Berikut adalah data hasil pengamatan terhadap butir pernyataan terkait dengan variabel Iklim Organisasi.

Penilaian Responden terhadap Masing-Masing Indikator

Tabel 11. Prosentase jawaban pada masing-masing butir pernyataan terkait dengan variabel Iklim Organisasi

No.	Butir Pernyataan	Prosentase Jawaban				
		STS	TS	R	S	ST
1.	Ruang kerja terasa nyaman dan menginspirasi	1	11,3	27,8	49,4	10,3
2.	Kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja terjaga dengan baik	2	4,1	25,8	63,9	4,1
3.	Ruang kerja tenang dan terbebas dari kebisingan	2	4,1	28,9	57,8	7,2
4.	Tata ruang mendukung tercapainya kinerja yang baik.	3	9,3	42,2	42,2	3
5.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja.	0	2	14,4	64	20
6.	Tata kerja organisasi berjalan baik sehingga mendukung dalam mencapai tujuan organisasi	1	19	65	13,4	19
7.	Staf mempunyai hak yang sama dalam menciptakan tujuan organisasi.	0	3	15,5	61	21
8.	Sinergi antarbagian berjalan dengan baik	4,1	8,2	28	58	2
9.	Peran pimpinan menentukan dalam menciptakan kinerja yang baik	0	1	16,4	54	29
10.	Instansi menjalin kerjasama dengan <i>stakeholder</i> dalam rangka menciptakan Iklim Organisasi yang baik.	2	1	7,2	72,1	17,5
11.	Instansi merespon dengan baik atas kebijakan yang dikeluarkan pimpinan.	1	2	9	75	13
12.	Kelengkapan sistem organisasi tidak kalah dibandingkan unit-unit kerja yang lain.	1	0	18	68	13,4

Catatan: STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan ST (sangat setuju).

Sumber: Data diolah.

Tabel 11 menunjukkan butir pernyataan yang mendapatkan penilaian positif yakni yang mendapatkan jawaban “sangat setuju” terbanyak (29%) terdapat pada pernyataan nomor 9 terkait dengan peran pimpinan menentukan dalam menciptakan kinerja yang baik. Dengan demikian, hal yang terkait dengan pernyataan tersebut sudah dianggap baik oleh staf Biro Hukum Kemenkeu sehingga kondisi tersebut harus dipertahankan oleh organisasi kantor Biro Hukum Kemenkeu dan bahkan jika memungkinkan bisa ditingkatkan lagi kualitasnya.

Di lain pihak, butir pernyataan yang dinilai sangat negatif berdasarkan jawaban responden yang

menjawab “sangat tidak setuju” terbanyak (4,1%) meskipun jumlahnya sangat kecil, terdapat pada butir pernyataan yang terkait dengan sinergi antarbagian berjalan dengan baik. Dengan demikian, hal yang terkait dengan pernyataan tersebut belum dianggap baik oleh staf Biro Hukum Kemenkeu. Oleh karenanya, kondisi tersebut harus ditingkatkan lagi kualitasnya.

Hasil Pengamatan terhadap Butir Pernyataan terkait dengan Budaya Organisasi

Berikut adalah data hasil pengamatan terhadap butir pernyataan terkait dengan variabel Budaya Organisasi.

Tabel 12. Prosentase jawaban pada masing-masing butir pernyataan terkait dengan variabel Budaya Organisasi

No.	Butir Pernyataan	Prosentase Jawaban				
		STS	TS	R	S	ST
1.	Instansi menghargai keberadaan semua pegawai di kantor	0	5,1	14,4	66	14,4
2.	Instansi menghargai setiap pendapat yang disampaikan demi kemajuan organisasi	0	6,1	22,7	56	15,4
3.	Staf didorong untuk mengemukakan masukan atau kritik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.	1	10	39,2	47,4	3
4.	Peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku dalam organisasi	0	4	12,3	70,1	13,4
5.	Para pimpinan dapat mengkomunikasikan dengan jelas setiap pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi	0	9,3	25,8	53,6	11,3
6.	Instansi selalu mendorong semua staf untuk bekerja dengan saling percaya	1	2	14,4	69	13,4
7.	Instansi memberikan toleransi kepada pegawai untuk bertindak aktif dalam memajukan organisasi	1	4	8,2	76,3	10,3
8.	Budaya organisasi berbasiskan kode etik yang baik telah diterapkan di instansi	0	3	14,4	73,2	9,3
9.	Pembagian tugas di instansi sangat jelas, sehingga memudahkan dalam bekerja	1	2	24,7	65	7,2
10.	Terdapat rasa saling percaya antarpegawai dalam instansi Saudara bekerja.	0	3	18,6	74,2	4,1
11.	Kerjasama antara atasan dan bawahan di instansi berjalan baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan	2	4	26,8	55,7	11,3
12.	Staf telah mengetahui filosofi dan tujuan yang ingin dicapai organisasi	0	6,2	24,7	59	10,3

Catatan: STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan ST (sangat setuju).

Sumber: Data diolah.

Tabel 12 menunjukkan butir pernyataan yang mendapatkan penilaian positif yakni pernyataan yang mendapatkan jawaban “sangat setuju” terbanyak (15,4%) terdapat pada pernyataan nomor 2 yang terkait dengan instansi menghargai setiap pendapat yang disampaikan demi kemajuan organisasi. Dengan demikian, hal yang terkait dengan pernyataan tersebut sudah dianggap baik oleh staf Biro Hukum Kemenkeu sehingga kondisi tersebut harus dipertahankan oleh organisasi kantor Biro Hukum Kemenkeu dan bahkan jika memungkinkan bisa ditingkatkan lagi kualitasnya.

Sementara itu, butir pernyataan yang dinilai sangat negatif berdasarkan jawaban responden yang

menjawab “sangat tidak setuju” paling banyak (2%) meskipun persentasenya sangat kecil, terkait dengan kerjasama antara atasan dan bawahan di instansi berjalan baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, hal yang terkait dengan pernyataan tersebut belum dianggap baik oleh staf Biro Hukum Kemenkeu. Oleh karenanya, kondisi tersebut harus ditingkatkan lagi kualitasnya.

Hasil Pengamatan terhadap Butir Pernyataan terkait dengan Inovasi

Berikut adalah data hasil pengamatan terhadap butir pernyataan terkait dengan variabel Inovasi.

Tabel 13. Prosentase jawaban pada masing-masing butir pernyataan terkait dengan variabel Inovasi

No.	Butir Pernyataan	Prosentase Jawaban				
		STS	TS	R	S	ST
1.	Instansi telah melaksanakan pekerjaan dengan semangat penuh inovasi	0	3	6,2	71,1	19,6
2.	Instansi memiliki kecepatan yang baik dalam merespon setiap tantangan yang dihadapi oleh organisasi.	0	3	14,4	74,2	8,2
3.	Instansi dapat memodifikasi pelayanan bentuk lamanya ke bentuk yang baru	1	2	14,4	67	15,5
4.	Instansi memiliki kemampuan yang baik dalam mengantisipasi perubahan lingkungan khususnya teknologi dan administrasi.	0	2	15,5	68	14,4
5.	Instansi memiliki kemampuan yang baik untuk selalu survive di tengah persaingan global	0	4	6,2	75,3	14,4
6.	Instansi telah memiliki prestasi yang baik berkenaan dengan inovasi	0	1	12,4	53,6	33
7.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam menciptakan inovasi	2	1	15	61	18
8.	Instansi memiliki inovasi karena didukung iklim organisasi yang baik	1	4	32	48,5	14,4
9.	Instansi memiliki inovasi karena didukung budaya organisasi yang baik	1	5,2	33	47,4	13,4
10.	Semua pihak, khususnya pimpinan menciptakan keaktifan dalam menciptakan inovasi	1	4	16,4	42,3	36,1
11.	Inovasi telah didukung oleh perangkat kebijakan/peraturan	0	0	17,5	65	17,5
12.	Inovasi telah menentukan keberhasilan pencapaian atau berkinerja	1	3	27	51,6	17,5

Catatan: STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan ST (sangat setuju).
 Sumber: Data diolah.

Tabel 13 menunjukkan butir pernyataan yang mendapatkan penilaian positif yakni yang mendapatkan jawaban “sangat setuju” terbanyak (36,1%) terdapat pada pernyataan nomor 10 terkait dengan pernyataan semua pihak, khususnya

pimpinan menciptakan keaktifan dalam menciptakan inovasi. Dengan demikian, hal yang terkait dengan pernyataan tersebut sudah dianggap baik oleh staf Biro Hukum Kemenkeu sehingga kondisi tersebut harus dipertahankan oleh

organisasi kantor Biro Hukum Kemenkeu dan bahkan jika memungkinkan bisa ditingkatkan lagi kualitasnya.

Di lain pihak, butir pernyataan yang dinilai sangat negatif berdasarkan jawaban responden terbanyak yang menjawab “sangat tidak setuju” meskipun jumlahnya sangat kecil (2%) terdapat pada butir pernyataan nomor 7 yang terkait dengan pernyataan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam menciptakan inovasi. Dengan demikian, hal yang terkait dengan pernyataan tersebut belum dianggap baik oleh staf Biro Hukum Kemenkeu. Oleh karenanya, kondisi-kondisi tersebut harus ditingkatkan lagi kualitasnya.

SIMPULAN

1. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Inovasi pegawai Biro Hukum Kemenkeu.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Inovasi pegawai Biro Hukum Kemenkeu.
3. Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi pegawai Biro Hukum Kemenkeu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D.N.R. dan Ardana K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5(3):1901-1830.
- Akny, A. B. (2014). Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. *Jejaring Administrasi Publik*. Vol.6(1):416-427.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Andhika, L.R. (2018). Elemen dan Faktor Governansi Inovasi Pelayanan Publik Pemerintah, *Jurnal Kelitbangan*. Vol.6(3):207-221.
- Asbari M., Purwanto A., dan Santoso P.B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*. Vol. 7(1):62-69.
- Fitriyanti. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Era Revolusi Industri 4.0. *Unisri*. Vol.1:1-11.
- Ghazali, M. (2011). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang: Yoga Pratama.
- Henriyani, E. (2019). Menumbuhkan Budaya Birokrasi yang Inovatif dan Berdaya Saing Global. *Dinamika*. Vol.6(2):6-10.
- Jamaluddin, Salam R., Yunus H. dan Aki H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4(1):25-34.
- Liliweri, A. (2014). Sosiologi & Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, A. dan Kartajaya, H. (2018). Inovasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Parashakti R.D., Rizki M., Saragih L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol.9(2):81-92.
- Resyanti, T.G. (2020). Akuntabilitas Pelayanan Publik. OSF Preprints.
- Susanti, E. (2013). Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi. Prosiding. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*. Hal:229-239.
- Sutrisno, E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas*. Vol.14(4):460-477.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

