

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**USULAN PENELITIAN**



**UNIVERSITAS  
SUMATERA SELATAN**

**OLEH:**

**NENI  
20612010032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SUMATERA SELATAN  
2024**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**USULAN PENELITIAN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata 1 (S-1)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Selatan**



**UNIVERSITAS  
SUMATERA SELATAN**

**OLEH:**

**NENI  
20612010032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SUMATERA SELATAN  
2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Telah diterima dan disahkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Selatan sebagai persyaratan untuk mengakhiri studi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Selatan**

**Hari : Senin**

**Tanggal : 05 Agustus 2024**

**PJ Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Sumatera Selatan**



**Rabin Hnu Zainal, S.E., M.Sc., Ph.D.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan dalam menguji Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 106 responden yang merupakan pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Metode didalam memngumpulkan data yang dipergunakan adalah kuesioner. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif melalui penggunaan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Iklim organisasi (X) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,733 > t_{tabel} 1,983$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Iklim organisasi terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim organisasi terhadap variabel perilaku kerja inovatif Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Sedangkan korelasi antara Iklim organisasi (X) dengan perilaku kerja inovatif pegawai (Y) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,423. Besarnya hubungan antara Iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yang dihitung dengan nilai koefisien tersebut, hal ini menunjukkan pengaruh yang **sedang**. Sedangkan nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,072 artinya variabel pelatihan iklim organisasi (X) mampu menjelaskan perilaku kerja inovatif (Y) sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif**

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine the influence of organizational climate on employee innovative work behavior at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Banyuasin Regency. This research used a saturated sample of 106 respondents who were employees at the Musi Banyuasin Regency Regional Financial and Asset Management Agency office. The method used to collect data was a questionnaire. This research is included in quantitative research through the use of simple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis testing for the organizational climate variable (X), it shows that the  $t$  value  $>$   $t$  table ( $8.733 > t$  table  $1.983$ ), then  $H_0$  is rejected, meaning that there is a significant influence between the organizational climate variable on the innovative work behavior variable. So from this case it can be concluded that there is an influence between the organizational climate variable on the innovative work behavior variable of the Musi Banyuasin Regency Regional Financial and Asset Management Agency Office. Meanwhile, the correlation between organizational climate (X) and employee innovative work behavior (Y) obtained a coefficient value of 0.423. The magnitude of the relationship between organizational climate and innovative work behavior, calculated using this coefficient value, shows a moderate influence. Meanwhile, the R square ( $R^2$ ) value is 0.072, meaning that the organizational climate training variable (X) is able to explain innovative work behavior (Y) by 41.8%, while the remaining 58.2% is explained by other variables not examined in this research.*

**Keywords: Organizational Climate, Innovative Work Behavior**