

**PENGARUH *PRO INNOVATION ORGANIZATIONAL CLIMATE*,
LEADER MEMBER EXCHANGE DAN *INTELECTUAL CAPITAL*
TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA
RUMAH SAKIT dr. FAUZIAH BIREUEN**

SKRIPSI

**AKMAL
NIM. 180410214**



**universitas
MALIKUSSALEH**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
LHOKSEUMAWE
JUNI, 2024**

**PENGARUH *PRO INNOVATION ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADER
MEMBER EXCHANGE* DAN *INTELECTUAL CAPITAL* TERHADAP
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA RUMAH SAKIT
dr. FAUZIAH BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

**AKMAL
NIM. 180410214**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
LHOKSEUMAWE
MEI, 2024**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus Bukit Indah Blang Pulo Kec. Muara Satu - Lhokseumawe
Telepon. 0645-44450/08116798545 Faks. 0645-44450
Laman: <http://www.FEB.unimal.ac.id>

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

11 juni 2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Akmal

NIM : 180410214

Judul Skripsi : Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader Member Exchange* Dan *Intelektual Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Rumah Sakit Dr .Fauziah Bireuen

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Komisi Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

Menyetujui

Ketua Jurusan,

Dr. Darmawati, S.E., M.M
NIP. 197010042003122001

Pembimbing,

Aiyub, M.Ec., Ph.D
NIP 197106122002121001

Mengetahui



Jullimursyada, S.E., Ak, M.M., Ph.D
NIP. 197609182003122003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus Bukit Indah Blang Pulo Kec. Muara Satu - Lhokseumawe
Telepon. 0645-44450/08116798545 Faks. 0645-44450
Laman: <http://www.FEB.unimal.ac.id>

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Telah diuji pada hari **Selasa** tanggal **Sebelas** bulan **Juni** tahun **Dua Ribu Dua Puluh Empat**, atas Skripsi yang diajukan oleh:

Nama : Akmal
NIM : 180410214
Judul Skripsi : Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate* ,*Leader Member Exchange* Dan *Intelektual Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Rumah Sakit Dr .Fauziah Bireuen

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

KOMISI PENGUJI

Ketua : Aiyub , M.Ec.,Ph.D

Anggota 1 : Prof.A.Hadi Arifin , S.E.,M.Si

Anggota 2 : Dr.Nur Faliza ,S.E.,M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk saya nyatakan dengan benar. Saya juga bersedia dicabut gelar sarjana bila ditemukan pemalsuan dalam skripsi ini.

Lhokseumawe, 11 Juni 2024



Akmal

NIM: 180410214

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Herman Fitra, S.T., MT., IPM, ASEAN, Eng selaku Rektor Universitas Malikussaleh;
2. Jullimursyida, S.E., Ak., M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh;
3. Dr. Darmawati, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
4. Dr. Adnan, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
5. Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
6. Dr. Marbawi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan kepada saya dalam kegiatan akademik
7. Aiyub, S.E., M.Ec., Ph.D selaku dosen pembimbing yang dengan sabar mengarahkan dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
8. Prof Dr. A.Hadi Arifin, S.E., M.Si selaku dosen penguji pertama sidang skripsi yang dengan sabar mengarahkan dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Dr. Nurfaliza, S.E., M.M selaku dosen penguji kedua sidang skripsi yang dengan sabar mengarahkan dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi.

10. Seluruh pegawai Rumah sakit dr. Fauziah Bireuen yang selama ini sudah bersedia memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh dosen pada jurusan Manajemen serta staf program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Malikussaleh yang selama ini sudah bersedia memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi.
12. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua Ayahanda dan Ibunda yang tiada henti memberikan dukungan, dorongan dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman yang selama ini terlibat dalam memberikan bantuan kepada peneliti selama menyelesaikan ini.

Akhir kata Penulis berharap ALLAH SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis. Semoga proposal Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang manajemen.

Lhokseumawe, 11 Juni 2024
Penulis

AKMAL
NIM. 180410214

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Innovative Work Behavior.....	12
2.1.2.1 Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i>	12
2.1.2.2 Faktor Mempengaruhi <i>Innovative Work Behaviour</i>	14
2.1.1.3 Indikator – Indikator <i>IWB</i>	16
2.1.3 Pro-Innovation Organizational Climate	16
2.1.3.1 Pengertian <i>Pro-Innovation Organizational Climate</i> ..	16
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Pro-Innovation Organizational Climate</i>	18
2.1.3.3 Indikator <i>Pro-Innovation Organizational Climate</i>	19
2.1.4 Leader Member Exchange	20
2.1.4.1 Pengertian <i>Leader Member Exchange</i>	20
2.1.4.2 Tahap <i>Leader Member Exchange</i>	22
2.1.4.3 Indikator <i>Leader Member Exchange</i>	23
2.1.5 Intellectual Capital	25
2.1.5.1 Pengertian Intellectual Capital	25
2.1.5.2 Indikator <i>Intellectual Capital</i>	26
2.1 Penelitian Sebelumnya	28
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.3 Hipotesis	31

BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	32
3.2 Populasi Dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	32
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.5 Metode Analisis Data.....	35
3.6 Uji Kualitas Data.....	35
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.1 Uji Normalitas.....	36
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	37
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.8 Pengujian Hipotesis.....	38
3.9 Kolerasi (R) dan Determinasi (R ²).....	39
3.9.1 Kolerasi (R)	39
3.9.2 Determinasi (R ²).....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.2 Jumlah Kuesioner	44
4.1.3 Karakteristik Responden	44
4.1.4 Frekuensi Jawaban Responden	46
4.1.4.1 Frekuensi <i>Innovation Organizational Climate</i>	46
4.1.4.2 Frekuensi Jawaban <i>Leader Member Exchange</i>	47
4.1.4.3 Frekuensi Jawaban <i>Intelectual Capital</i>	48
4.1.4.4 Frekuensi Jawaban <i>Innovative Work Behaviour</i>	50
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.1.5.1 Hasil Uji Validitas	51
4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas	54
4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.1.7 Metode Analisis Data	57
4.1.7.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.1.8 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	59
4.1.9 Pengujian Hipotesis	60
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Pengaruh <i>Innovation Organizational Climate</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen	61
4.2.2 Pengaruh <i>Leader-member exchange</i> Terhadap <i>Innovative</i> <i>Work Behavior</i> Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.....	62
4.2.3 Pengaruh <i>Intelectual Capital</i> Terhadap <i>Innovative</i>	

<i>Work Behavior</i> Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen	64
4.3 Implikasi Penelitian	65
4.3.1 Implikasi Teoritis	65
4.3.2 Implikasi Manajerial	65
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	69
DAFTAR REFERENSI	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Kerangka Kosneptual	35
Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner	44
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Usia	45
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja	45
Tabel 4.5 Frekuensi <i>Innovation Organizational Support</i>	46
Tabel 4.6 Frekuensi <i>Leader Member Exchange</i>	48
Tabel 4.7 Frekuensi <i>Intellectual Capital</i>	49
Tabel 4.8 Frekuensi <i>Innovative Work Behaviour</i>	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Uji normalitas	54
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	70
Lampiran 2 Tabulasi Data	73
Lampiran 3 Output	77

ABSTRAK

Nama : Akmal
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah 71 Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Innovation Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen, secara parsial *Leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen, secara parsial *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen. Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen, yang menunjukkan pentingnya menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi, membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota, serta memanfaatkan modal intelektual untuk mendorong perilaku kerja inovatif pegawai. Serta rumah sakit dapat meningkatkan kemampuan inovatif para pegawainya, sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan dan efisiensi operasional.

Keyword: *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*

ABSTRACT

Name : Akmal
Study Program : Management
Title : *The Influence of Pro-Innovation Organizational Climate, Leader-Member Exchange, and Intellectual Capital on Innovative Work Behavior at dr. Fauziah Hospital Bireuen*

This study analyzes the influence of a pro-innovation organizational climate, leader-member exchange, and intellectual capital on innovative work behaviour at dr. Fauziah Bireuen Hospital. Data were collected through a survey method, utilizing a questionnaire as the primary data collection instrument. The population of this study consisted of 71 employees at dr. Fauziah Bireuen Hospital. A quantitative approach was employed, with multiple linear regression analysis conducted using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software. The results indicate that a pro-innovation organizational climate has a positive and significant effect on the innovative work behaviour of dr. Fauziah Bireuen Hospital employees. Similarly, the leader-member exchange has a positive and significant impact on innovative work behaviour, as does intellectual capital. These findings suggest that fostering an organizational climate that supports innovation, building strong relationships between leaders and members, and effectively leveraging intellectual capital are essential for promoting innovative behaviour among employees. The study provides practical implications for the management of dr. Fauziah Bireuen Hospital, emphasises the importance of creating an innovation-supportive environment, strengthening leader-member relationships, and utilizing intellectual resources to enhance employees' innovative capacities. By doing so, hospitals can improve the innovative capabilities of their staff, ultimately contributing to enhanced service quality and greater operational efficiency in healthcare delivery

Keywords: Pro-Innovation Organizational Climate, Leader member Exchange and Intellectual Capital. Innovative Work Behaviour

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Akhir-akhir ini, studi di area inovasi cukup berkembang dengan salah satu fokus utama penelitian adalah pada perilaku kerja inovatif untuk mendukung inovasi di organisasi. Perilaku individu untuk menampilkan inovasi di organisasi, khususnya untuk memberikan perubahan yang bersifat lokal pekerjaannya yang termasuk dalam level satu inovasi, yaitu perubahan/inovasi pada konteks kerjanya (Etikariena, 2019). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang disengaja untuk pengenalan dan aplikasi, dalam sebuah peran, kelompok atau organisasi dari ide, proses, produk atau prosedur, merupakan suatu hal yang baru bagi unit terkait, dirancang untuk secara signifikan menguntungkan individu, kelompok, organisasi atau masyarakat yang lebih luas (Putri et al., 2020). Perilaku kerja inovatif yang dilakukan karyawan di tempat kerja meliputi upaya mengeksplorasi peluang, memunculkan ide, memperjuangkan ide, dan menerapkan ide dalam menyelesaikan masalah. Saat ide yang dimiliki mampu menyelesaikan sebuah masalah maka saat tersebut perilaku inovatif dimulai.

Perkembangan inovasi yang cepat dan terus menerus merupakan tantangan bagi setiap organisasi dalam memberikan pelayanan kepada konsumennya. Hal ini juga berlaku pada organisasi Kesehatan yang merupakan salah satu instansi atau Lembaga yang memberikan pelayanan kepada Masyarakat secara umum. Pemimpin diuntut untuk mampu mengarahkan pegawai dalam menjalankan visi dan misi organisasi guna untuk tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini yaitu tujuan rumah sakit dr. Fauziah Bireuen.

Perilaku kerja inovatif yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis 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. Perilaku inovatif akan tercapai jika motif dasar pekerja, seperti, kompetensi-otonomi dan keinginan dalam membangun sinergi sosial, mampu memberikan dorongan bagi para pekerja untuk dapat mengeksplorasi ide ide baru.

Penelitian yang dilakukan tentang *work innovative behavior* yang dilakukan oleh Lie et al (2022) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *innovative work behavior* yaitu *pro innovation organizational climate* (iklim organisasi pro-inovasi). Secara umum iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja dengan dampak yang dapat dirasakan secara langsung oleh seorang pekerja serta bisa mempengaruhi dan memotivasi tindakan perilaku mereka (Solecha et al., 2023). Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang inovatif dikatakan mempunyai hasil inovasi yang lebih baik. Inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk

memenuhi permintaan sehingga produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi Perusahaan (Solecha et al., 2023). Dengan demikian, perlu didukung Perilaku inovasi karyawan perlu didukung sebagai faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis.

Dari hasil temuan yang telah dilakukan peneliti sebelumnya menyimpulkan bahwa iklim organisasi pro inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang mengindikasikan bahwa pekerja menunjukkan perilaku inovasi dalam organisasi serta harus melaksanakannya dengan menciptakan iklim organisasi yang tepat untuk berinovasi, Lie et al (2022). Sementara temuan lainnya menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini terjadi karena perilaku inovasi yang dapat dilakukan hanya sebatas pada peraturan dan tupoksi masing-masing individu dalam organisasi (Riani et al., 2017)

Menurut Afsar & Masood (2017), pemimpin merupakan jembatan bagi perusahaan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menjalin hubungan yang berkualitas dengan bawahannya. Hal ini sering disebut dengan *leader member exchange* (LMX). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi produksi ide kreatif seseorang sehingga dapat mendorong maupun menghambat perilaku inovatif karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin memiliki peran besar yang secara langsung mengarahkan serta mengevaluasi kinerja karyawan (Afsar & Masood, 2017). LMX menunjukkan adanya interaksi saling ketergantungan dan saling mempengaruhi yang terjalin antara atasan dan

bawahan dimana adanya hubungan yang baik akan mendukung perilaku inovasi yang lebih baik.

Temuan sebelumnya telah menyimpulkan bahwa *leader-member exchange* mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan telah dihargai oleh pemimpin maka karyawan akan cenderung lebih inovatif dalam melakukan Lie et al (2022). Temuan (Ayu et al., 2019) juga menyatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Kemudian temuan lainnya juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif (Pratiwi & Parahyanti, 2022).

Selanjutnya *intellectual capital* merupakan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Modal intelektual adalah informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam pekerjaan untuk menciptakan nilai. *Intellectual capital* sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai bagi perusahaan.

Adanya variasi perilaku inovatif yang signifikan pada pegawai di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen ditandai oleh adanya sebagian pegawai yang aktif dalam menghasilkan ide yang inovatif dalam meningkatkan kualitas layanan rumah sakit. Pegawai pada rumah sakit juga di libatkan untuk mempromosikan ide-ide kreatif dalam mendukung inovasi di seluruh unit dalam rumah sakit tersebut. Namun, ditemukan pegawai lain yang masih memerlukan perilaku inovatif untuk di tingkatkan, kondisi ini disebabkan kurangnya keyakinan atau

adanya hambatan organisasional sehingga implementasi ide-ide inovatif menjadi tantangan. Dalam rangka untuk meningkatkan perilaku inovatif, manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan, dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi dengan ide-ide inovatif. Dengan demikian, rumah sakit dapat meningkatkan pelayanan kesehatan dan efisiensi operasionalnya melalui kontribusi inovatif dari seluruh pegawai.

Iklm organisasi inovatif di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen mencerminkan variasi dalam berbagai faktor yang memengaruhi kemampuan rumah sakit untuk mendorong inovasi. Beberapa departemen di rumah sakit ini telah berhasil menciptakan iklim yang mendukung inovasi dengan memberikan dorongan kuat bagi ide-ide baru melalui insentif finansial dan pengakuan. Mereka juga memberikan tingkat otonomi yang tinggi kepada karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Pengalokasian sumber daya seperti waktu, anggaran, dan tenaga kerja juga mendukung perkembangan dan implementasi ide-ide inovatif.

Namun, ada departemen lain yang masih menghadapi tekanan dan hambatan terkait inovasi, seperti budaya yang kurang mendukung ide-ide baru atau kebijakan yang kaku. Ini dapat membatasi kemampuan karyawan untuk berinovasi. Untuk meningkatkan iklim organisasi inovatif, Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen perlu meningkatkan dorongan inovasi, memberikan otonomi yang sesuai kepada karyawan, mengalokasikan sumber daya yang memadai, dan mengatasi hambatan yang mungkin menghambat upaya inovatif. Dengan menciptakan iklim yang mendukung inovasi, rumah sakit dapat merangsang ide-

ide inovatif yang akan meningkatkan pelayanan kesehatan dan daya saing mereka dalam lingkungan yang terus berubah.

Variabilitas dalam *Leader-Member Exchange* (LMX) di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen tercermin dalam beberapa indikator kunci. Pertama, sebagian anggota tim memiliki hubungan yang kuat dengan pemimpin mereka, ditandai dengan adanya afeksi, saling penghargaan, dan perasaan diperlakukan secara adil. Hubungan afektif ini memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen anggota tim terhadap pekerjaan mereka.

Kedua, loyalitas juga menjadi faktor penting dalam LMX. Di beberapa kelompok kerja, anggota tim menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap pemimpin mereka, dengan berkomitmen untuk mencapai tujuan tim. Namun, dalam kelompok lain, loyalitas mungkin kurang kuat, dan anggota tim cenderung hanya menjalankan tugas dasar tanpa banyak keterlibatan tambahan.

Faktor ketiga adalah kontribusi anggota tim. Beberapa tim memiliki anggota yang termotivasi dan berkontribusi maksimal, merasa didukung oleh pemimpin mereka untuk mencapai potensi terbaik. Namun, di tempat lain, beberapa anggota tim mungkin merasa kurang termotivasi dan tidak memberikan kontribusi yang optimal.

Terakhir, penghargaan dari pemimpin kepada anggota tim adalah faktor penting lainnya dalam LMX. Dalam beberapa kasus, pemimpin memberikan penghargaan dan apresiasi yang memadai, menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, di

kelompok lain, kurangnya penghargaan atau pengakuan dari pemimpin dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi di antara anggota tim.

Untuk meningkatkan LMX yang positif, pemimpin di rumah sakit dapat mengambil pendekatan yang lebih inklusif, memberikan dorongan, dan mengakui kontribusi anggota tim secara lebih teratur. Dengan cara ini, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif, memotivasi anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam upaya pelayanan kesehatan.

Fenomena seputar *Intellectual Capital* di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen mencakup tiga indikator utama: *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Customer Capital*. Variabilitas terlihat dalam tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai rumah sakit. Beberapa departemen memiliki pegawai yang sangat kompeten dengan latar belakang pendidikan yang kuat, sementara di departemen lain, pegawai mungkin perlu meningkatkan keterampilan mereka. Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi kualitas layanan dan efisiensi kerja.

Kemudian, *Structural Capital* merujuk pada sejauh mana rumah sakit telah mengembangkan sistem, prosedur, basis data, dan infrastruktur yang mendukung operasionalnya. Beberapa departemen memiliki struktur dan sistem yang efisien, memudahkan akses informasi dan kolaborasi. Namun, di unit lain, mungkin diperlukan perbaikan dalam infrastruktur teknologi dan sistem manajemen.

Terakhir, *Customer Capital* melibatkan hubungan rumah sakit dengan pasien, keluarga pasien, dan pihak luar. Beberapa departemen telah membangun hubungan kuat dengan pasien, memberikan layanan yang memuaskan, dan merespons dengan baik umpan balik pasien. Namun, tantangan mungkin muncul

dalam beberapa departemen dalam hal memenuhi harapan pasien dan memberikan layanan yang responsif, yang bisa memengaruhi persepsi pasien terhadap rumah sakit.

Untuk meningkatkan Intellectual Capital secara keseluruhan, rumah sakit dapat menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan pegawai, meningkatkan sistem informasi, serta memperkuat hubungan dengan pasien dan komunitas. Langkah-langkah ini dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan pasien di seluruh rumah sakit.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dilakukan secara parsial dan juga simultan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *pro-innovation organizational climate* secara parsial berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen?
2. Apakah *leader member exchange* secara parsial berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen?
3. Apakah *intellectual capital* secara parsial berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian dilakukan secara parsial dan juga simultan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *pro-innovation organizational climate* terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *leader member exchange* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *intellectual capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Literatur Ilmiah

Penelitian ini menambah literatur mengenai hubungan antara iklim inovasi organisasi, LMX, intellectual capital, dan perilaku kerja inovatif, khususnya di sektor kesehatan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian di bidang yang sama.

2. Validasi dan Penguatan Teori

Penelitian ini dapat memvalidasi teori-teori yang relevan terkait iklim organisasi yang inovatif, kualitas hubungan pemimpin-karyawan, dan intellectual capital dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen dan inovasi organisasi di bidang layanan kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Kepada Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Dengan pemahaman ini, manajemen dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kemampuan inovatif dan adaptasi pegawai terhadap perubahan.

2. Kepada Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada para pegawai tentang pentingnya perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu mereka untuk lebih proaktif dalam memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan layanan kesehatan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Sumarsono (2020) Sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Susilo (2017) sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya. Menurut Stoner (2017) manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Menurut Handoko (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan

baik agar dapat terwujudnya kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia faktor yang menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan, oleh karena itu kunci keberhasilan MSDM adalah bagaimana mengelola SDM (*man power*) yang ada untuk dapat dibina, dipelihara dan dioptimalisasikan secara efisien dan seefektif mungkin dengan pola-pola pendekatan.

2.1.2 *Innovative Work Behavior*

2.1.2.1 Pengertian *Innovative Work Behavior*

Innovative work behavior merupakan suatu penciptaan untuk model bisnis, strategi serta struktur akan organisasi dan juga teknik dari manajemen diluar lingkup yang telah ada. Perilaku inovatif tersebut mengacu dari adanya kemampuan guna menciptakan suatu ide baru untuk praktek dari kerja (Solecha et al., 2023). *Innovative work behavior* sebagai tindakan karyawan yang diarahkan pada pembangkitan, penerapan, dan penerapan ide, produk, proses, dan metode baru pada posisi pekerjaannya, unit departemen, atau organisasi Lie et al (2022).

Innovative work behavior menunjukkan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan ide baru yang menguntungkan organisasi (Riswan et al., 2021). *Innovative work behavior* juga didefinisikan sebagai

perilaku pekerja yang mengacu pada sebuah kemampuan untuk menciptakan sebuah ide-ide dari sudut pandang baru yang dapat diubah menjadi inovasi, (Singh et al., 2021).

Innovative work behavior tidak hanya menghasilkan ide-ide baru namun juga mengembangkan, mengadopsi, serta mengimplementasikan ide-ide baru untuk menghasilkan produk baru, metode kerja, dan meningkatkan kualitas layanan dan bahkan kepuasan pelanggan, (Noerchoidah et al., 2021). Lebih lanjut *innovative work behavior* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menciptakan sebuah ide yang baru serta menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja.

Menurut Suri, (2021) menyebutkan bahwa *innovative work behavior* merupakan niat dari karyawan untuk membuat, memperkenalkan serta menerapkan ide-ide baru yang mereka miliki dalam kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja, yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja dari kelompok ataupun organisasinya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* merupakan perilaku secara inovatif merupakan keseluruhan dari tindakan seorang individu akan pengenalan, timbulnya serta adanya keuntungan untuk semua organisasi

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behaviour*

Bloom & Reenen, (2023) memaparkan beberapa faktor yang dapat membengaruhi perilaku inovatif, yaitu :

a. Tantangan Kerja (*Job Challenge*)

Ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat dimotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik meliputi insentif berdasarkan kenaikan gaji, bonus, dll. Motivator intrinsik termasuk insentif yang diterima oleh partisipasi. Motif intrinsik diharapkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membuat saran dan usaha implementasi.

b. Otonomi (*Autonomy*)

Seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja.

c. Perhatian Strategis (*Strategic Attention*)

Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik.

d. Situasi yang Mendukung (*Supportive Climate*)

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, karena dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan akan membuang sedikit waktu dalam memutuskan

bagaimana bertindak dalam situasi tertentu. Sehingga, karyawan dapat lebih berinisiatif dengan melakukan inovasi.

e. Kontak Luar (*External Contacts*)

Semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan klien dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru.

f. Perbedaan (*Differentiation*)

Perbedaan situasi, terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena karyawan tidak ingin perusahaannya tertinggal dari perusahaan lain.

g. Variasi Permintaan (*Variation in Demand*)

Variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawan di paksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa factor tantangan kerja (*job challenge*), otonomi (*autonomy*), perhatian startegis (*strategic attention*), situasi yang mendukung (*supportive climate*), kontakl uar (*external contacts*), perbedaan (*differentiation*), dan yang terakhir variasi permintaan (*variation in demand*) merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

2.1.1.3 Indikator – Indikator *IWB*

Menurut De Jong dan Den Hartog (2020) , ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1. *Idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah)
2. *Idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru);
3. *Idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya);
4. *Idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

Indikator *innovative work behaviour* pada penelitian yang dilakukan oleh (Bloom & Reenen, 2023) adalah sebagai berikut :

1. Menghasilkan ide-ide dalam mendorong inovasi;
2. Mempromosikan ide untuk mewujudkan gagasan organisasi;
3. Realisasi ide dan produksi inovasi, mengubah ide menjadi model-produk atau rencana atau prototipe yang dapat diimplementasikan;

2.1.3 *Pro-Innovation Organizational Climate*

2.1.3.1 Pengertian *Pro-Innovation Organizational Climate*

Pro Innovation Organizational Climate dalam penelitian ini mengaju pada iklim organisasi yang mendukung inovasi. Iklim Organisasi ialah suatu sekelompok persepsi oleh anggota suatu organisasi yang bisa diukur dengan aspek

melalui kehidupan kerja yang memberikan pengaruh akan motivasi serta perilaku yang mereka miliki (Solecha et al., 2023). Organisasi dengan iklim kerja yang inovatif mempunyai hasil inovasi yang lebih baik. Persepsi rekan kerja mengenai iklim mempengaruhi sejauh mana solusi kreatif didorong, didukung dan diterapkan.

Organizational climate merupakan sesuatu yang dipersepsi, sebagai pengaruh dari subjektif dari sistem formal, gaya informasi manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan tertentu Lie et al (2022).

Iklim inovatif suatu organisasi menggambarkan iklim yang memiliki penghargaan yang komprehensif, memungkinkan kerja mandiri, fokus pada pelatihan dan memberikan umpan balik segera. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja dengan dampak yang dapat dirasakan secara langsung oleh seorang pekerja serta bisa mempengaruhi dan memotivasi tindakan perilaku mereka (Riani et al., 2017) Iklim organisasi merupakan merupakan suatu konsep yang menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi (Riani et al., 2017).

Kondisi dari iklim organisasi merupakan hal yang penting dalam mendukung kinerja individu yang kreatif. Iklim organisasi mampu merefleksikan keyakinan dan makna psikologis dari karyawan kepada lingkungan dan berusaha untuk mewujudkannya (Widiyanti & Sawitri, 2020).

Iklim inovatif organisasi adalah lingkungan kerja yang secara aktif mendukung dan mendorong inovasi di dalam organisasi. Dalam iklim seperti ini,

karyawan merasa didorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru, menggunakan alat dan metode yang berbeda, serta mengembangkan dan menerapkan solusi kreatif yang dapat menghasilkan produk atau proses yang inovatif.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Pro-Innovation Organizational Climate*

Iklm organisasi secara objektif selalu terjadi pada setiap organisasi dan bersifat memengaruhi perilaku anggota organisasi. Namun iklim organisasi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Oleh karenanya untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan iklim organisasi, maka diperlukan pendapat dari anggota organisasi misalnya dengan menggunakan kuesioner, observasi atau wawancara.

Menurut (Putri, 2022) terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap iklim organisasi yakni :

1. Penempatan Personalia

Penempatan merupakan hal yang sangat penting, karena jika terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku karyawan tidak nyaman, terganggu dan akhirnya bersifat merusak iklim organisasi. Sebelum dilakukan penempatan, akan lebih baik jika memerhatikan berbagai aspek atau kondisi seperti spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi, komunikasi mempunyai peran yang sangat penting karena komunikasi yang dilakukan baik bersifat formal atau non

formal akan memengaruhi hubungan antar anggota organisasi dan iklim organisasi juga tercipta karena adanya komunikasi

3. Pendinaan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan dalam setiap aspeknya seiring dengan adanya perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangat penting untuk mengantisipasi adanya stagnasi atau bahkan kemunduran dalam organisasi. Untuk itu dibutuhkan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-idenya

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi memegang peranan penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antar berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, seperti ruang rapat, lobi, ruang kerja, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat atau tidaknya iklim organisasi tapi memberikan efek terhadap suasana hati karyawan yang ada didalamnya

2.1.3.3 Indikator *Pro-Innovation Organizational Climate*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lie et al (2022) *organizational innovative climate* terdiri atas lima dimensi yaitu (1) Dorongan untuk melakukan

inovasi; (2) Otonomi terkait pekerjaan; (3) Sumber daya; (4) Tekanan dan (5) Hambatan organisasi untuk melakukan inovasi.

Sementara dalam penelitian Solecha et al., (2023) menyebutkan bahwa indikator iklim organisasi terdiri dari (1) Tanggung Jawab atau (*Responsibility*), (2) Standar Kerja, (3) Struktur atau (*Structure*), (4) Penghargaan atau (*Recognition*), (5) Komitmen atau (*Commitment*), (6) Dukungan atau (*Support*).

2.1.4 *Leader Member Exchange*

2.1.4.1 *Pengertian Leader Member Exchange*

MX theory pertama kali diperkenalkan oleh tiga orang akademisi yakni George Graen, Fred Dansereau, dan William Haga, dengan nama Vertical Dyad Linkage atau teori Hubungan Dua Arah Vertikal di dalam jurnal *Organizational Behavior and Human Performance* (1975). Pada 1982, teori yang fokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan tersebut diubah menjadi *Leadership Member Exchange theory*.

Leadership-Member Exchange theory atau teori Pertukaran Pemimpin-Anggota memusatkan perhatian pada hubungan khusus antara pemimpin dan anggota/bawahan di dalam organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa sikap dan perilaku pemimpin terhadap setiap anggota tim tidaklah konsisten atau sama (Susanto, 2021).

Salah satu teori kepemimpinan yang dianggap dapat memberikan memunculkan perilaku kerja inovatif pada karyawan adalah *leader member exchange* (Alsughayir, 2017). *Leader member exchange* didefinisikan sebagai

hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan yang menimbulkan pertukaran sosial berupa ide, kepercayaan, kewajiban, dan kedekatan interpersonal yang memberikan manfaat untuk kedua belah pihak (Ayu et al., 2019). *Leader-member exchange* merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan.

Leader-member exchange menunjukkan kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya yang terbentuk dari proses pembentukan peran, proses pertukaran yang akan memberikan lebih banyak waktu, informasi, dukungan emosional dan rasa hormat yang berhubungan dengan pekerjaan (Gong et al., 2020). *Leader member exchange* disertai dengan perasaan saling menghormati, menyenangkan, dan loyalitas yang tinggi. Atasan memberikan bawahan kesempatan, dukungan, dan pendampingan untuk berkembang. Perilaku atasan tersebut akan memotivasi bawahan untuk memberikan timbal balik yang lebih besar kepada atasan

Berbeda dari teori kepemimpinan lainnya, penekanan *LMX theory* ada pada hubungan spesifik antara pemimpin dan pengikut dalam tim. Karena itu, sikap dan perilaku pemimpin terhadap karyawan mereka sangatlah penting dalam memengaruhi efektivitas sebuah tim. Seorang pemimpin yang memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja atau mitra, memberikan dukungan, kepercayaan, dan tanggung jawab penting, serta berbagi peran pengambilan keputusan, akan memiliki pengikut yang dapat dipercaya dan loyal. Hubungan atasan-bawahan akan berkualitas tinggi. Teori ini juga memberikan perhatian pada pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan. Gaya komunikasi yang tepat akan menciptakan

pertukaran timbal balik dan menumbuhkan ikatan emosional dalam kelompok, sehingga membentuk kepemimpinan yang efektif dan tim yang kuat (Susanto, 2021).

2.1.4.2 Tahap *Leader Member Exchange*

Leader Member Exchange adalah bentuk kontrak dari sifat hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya, selain itu proses berinteraksi antara pemimpin dan bawahannya menjadi perhatian utama yang dimana keduanya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Pertukaran pemimpin dan anggota adalah bagaimana sebaiknya pemimpin memudahkan guru dalam mempraktikkan pengalamannya, penampilan, pekerjaannya. Sparrowe dan Liden dalam Jenuddin menjelaskan bahwasanya terdapat beberapa tahap dalam proses hubungan antara atasan dan bawahannya:

- a. Menilai bawahan (*Testing and Assessment*). Pada tahap ini masih belum ada hubungan diantara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin masih menimbang mana yang dapat masuk ke dalam kategori in group maupun out group berdasarkan pada kriteria subyektif maupun obyektif.
- b. Pengembangan kepercayaan (*development of trust*). Tahapan ini pemimpin memberikan kesempatan dan tantangan yang baru untuk menumbuhkan rasa percaya diantara mereka. Sebagai timbal baliknya, maka para bawahan yang termasuk ke dalam kategori in group akan memperlihatkan loyalitas kepada pemimpinnya

- c. Terciptanya ikatan emosional (*Creation of emotional bond*). Seorang bawahan yang memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinnya dapat masuk ke dalam tahapan ini, dimana hubungan dan juga ikatan antara keduanya menjadi kuat secara emosional. Pada tahap ini, seorang bawahan memiliki komitmen yang tinggi terhadap atasan.

2.1.4.3 Indikator *Leader Member Exchange*

Dalam penelitian ini *leader-member exchange* memiliki 4 dimensi (Ayu et al., 2019), meliputi:

- 1 Afeksi

Dimensi ini membahas ketertarikan yang dimiliki antar individu berdasarkan daya tarik interpersonal satu sama lain.

- 2 Loyalitas

Loyalitas ini menunjukkan sejauh mana kesetiaan antara atasan dengan bawahannya atau dengan kata lain sejauh mana atasan dan bawahan saling mendukung satu sama lain secara konsisten dari suatu situasi ke situasi yang lainnya.

- 3 Kontribusi

Dimensi ini mengacu pada kontribusi yang dilakukan oleh karyawan sebagai bawahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya.

- 4 Penghargaan Profesionalitas

Dimensi ini membahas tentang persepsi bawahan atas reputasi yang dimiliki atasannya di dalam dan di luar organisasi, dan sejauh mana pengetahuan bawahan atas prestasi atasannya pada lini pekerjaannya.

Indikator LMX meliputi afeksi, kepercayaan, rasa hormat, kontribusi, loyalitas, dan penghargaan profesional. Sedangkan hubungan atasan-bawahan terbentuk melalui tiga tahap, yaitu:

1. Pengujian dan penilaian: Bawahan masih merupakan orang-orang baru yang belum dikenal saat bergabung dengan organisasi, sehingga atasan perlu melakukan penilaian bakat dan kemampuan
2. Pengembangan kepercayaan: Pemimpin memberikan kesempatan dan tantangan untuk menumbuhkan kepercayaan dan menentukan orang-orang yang punya loyalitas dan kemiripan karakter dengan dirinya.
3. Ikatan emosional: Bawahan yang memiliki hubungan baik dengan pemimpin akan membuat ikatan emosional yang kuat dan komitmen yang tinggi terhadap pemimpin.

Menurut Lie et al (2022) Indikator LMX ditunjukkan sebagai berikut:

1. *Respect* sebagai syarat pembentukan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - a. Pemimpin mengetahui permasalahan dan kebutuhan dalam pekerjaan karyawan sehingga timbul rasa hormat pada karyawan terhadap pemimpin.
 - b. Pemimpin mengakui dan menghargai potensi karyawan sehingga karyawan juga menghargai pemimpin.
2. *Trust*, tanpa ada rasa saling percaya yang timbal balik maka hubungan antara atasan dan bawahan akan sulit terbentuk.
 - a. Karyawan memiliki rasa percaya untuk dapat berpihak atau membela pemimpinnya dan sebaliknya.

- b. Karyawan dipercaya untuk dapat melakukan pekerjaan secara independen oleh pemimpin artinya terdapat unsur kepercayaan pemimpin kepada kinerja karyawan
3. *Obligation*, pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
- a. Pemimpin bersedia menolong karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
 - b. Pemimpin bersedia menjamin karyawan yang berada dalam masalah dengan apa yang ia miliki.
 - c. Karyawan memiliki keyakinan terhadap pemimpinnya sehingga karyawan akan membela dan mempertahankan keputusan pemimpin.
 - d. Hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan yang efektif

2.1.5 Intellectual Capital

2.1.5.1 Pengertian Intellectual Capital

Intellectual capital merujuk pada modal-modal non fisik atau modal tidak berwujud yang terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan oleh perusahaan. *Intellectual capital* atau modal intelektual diyakini dapat berperan penting dalam peningkatan nilai perusahaan. Menurut Williams, (2001) Modal intelektual adalah informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam pekerjaan untuk menciptakan nilai.

Bontis (2022) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang

mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai bagi perusahaan. Sawarjuwono (2020) menyatakan bahwa *intellectual capital* merupakan jumlah dari apa yang dihasilkan oleh tiga elemen utama organisasi (*human capital, structural capital, dan customer capital*). Sawarjuwono (2020) menyatakan modal sebagai berikut:

1. Modal Manusia (*Human capital*)

Pengetahuan individual yang tak terlihat dari para anggota yang dimiliki organisasi. Human capital sebagai kombinasi dari pendidikan warisan genetik, pengalaman dan sikap terhadap hidup dan pekerjaan.

2. Modal Struktural (*Structural Capital*)

Pengetahuan tak terlihat yang merangkul organisasi. Ini mengenal keberagaman yang sangat besar dari pemenuhan hubungan untuk mengelola perusahaan dalam sebuah cara yang terkoordinasi. Tanpa ini, intellectual capital hanya merupakan human capital.

3. Modal Pelanggan (*Customer Capital*)

Pengetahuan yang komprehensif dalam bidang pemasaran (marketing) dan hubungan dengan pelanggan (customer relations). Hal ini mencakup pengembangan pengetahuan mengenai pelanggan, pemasok dan asosiasi industrial atau yang berkaitan dengan pemerintah.

2.1.5.2 Indikator *Intellectual Capital*

Beberapa para ahli telah mengemukakan elemen-elemen apa saja yang terdapat dalam modal intelektual. Namun, dari semuanya, tidak ada ketetapan pasti mengenai elemen-elemen dalam modal intelektual. Sehingga secara umum,

elemen-elemen dalam modal intelektual terdiri dari modal manusia (*human capital*), *Structural Capital* (SC), dan *Customer Capital* (CC) (Lukas et al., 2018).

Definisi dari masing-masing komponen modal intelektual yaitu:

1. *Human Capital* (HC) adalah keahlian dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam memproduksi barang dan jasa serta kemampuannya untuk dapat berhubungan baik dengan pelanggan. Termasuk dalam *human capital* yaitu pendidikan, pengalaman, keterampilan, kreatifitas dan *attitude*. *Human capital* adalah kombinasi dari pengetahuan, *skill*, kemampuan melakukan inovasi dan kemampuan menyelesaikan tugas, meliputi nilai perusahaan, kultur dan filsafatnya. Jika perusahaan berhasil dalam mengelola pengetahuan karyawannya, maka hal itu dapat meningkatkan *human capital*. Sehingga *human capital* merupakan kekayaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang terdapat dalam tiap individu yang ada di dalamnya. *Human capital* ini yang nantinya akan mendukung *structural capital* dan *customer capital*.
2. *Structural Capital* (SC) adalah infrastruktur yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar. Termasuk dalam *structural capital* yaitu sistem teknologi, sistem operasional perusahaan, paten, merk dagang dan kursus pelatihan. *Structural capital* atau *organizational capital* adalah kekayaan potensial perusahaan yang tersimpan dalam organisasi dan manajemen perusahaan. *Structural capital* merupakan infrastruktur pendukung dari *human capital* sebagai sarana dan prasarana pendukung kinerja karyawan. Sehingga walaupun karyawan memiliki pengetahuan yang tinggi namun bila tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai,

maka kemampuan karyawan tersebut tidak akan menghasilkan modal intelektual.

3. *Customer Capital* (CC) adalah orang-orang yang berhubungan dengan perusahaan, yang menerima pelayanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Menurut Sawarjuwono (2020) elemen *customer capital* merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Customer capital* membahas mengenai hubungan perusahaan dengan pihak di luar perusahaan seperti pemerintah, pasar, pemasok dan pelanggan, bagaimana loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. *Customer capital* juga dapat diartikan kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan pasar sehingga menghasilkan hubungan baik dengan pihak luar.

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mendukung penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Table 2.1 Penelitian Sebelumnya

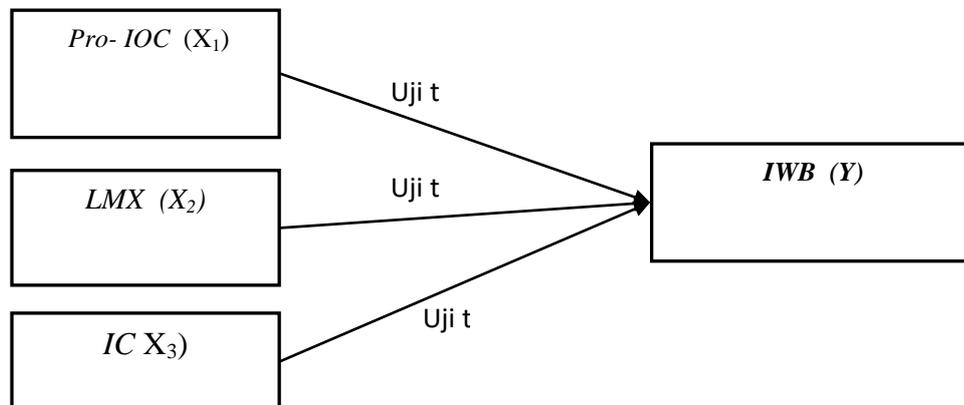
No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil
1	(Ayu et al., 2019)	Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan	Hasil analisis pada penelitian ini mendapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh leader-member exchange yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
2	(Pratiwi & Parahyanti, 2022)	Peran <i>leader member exchange</i> kepribadian <i>openness to experiences</i> , dan <i>harmonious passion</i> dalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sig-nifikan hubungan leader-member exchange

		membentuk perilaku kerja yang inovatif.	(LMX) dengan innovative work behaviour yang dimediasi oleh openness to experience dan dimoderasi oleh harmonious passion
3	(Mufidah et al., 2022)	Hubungan Antara <i>Leader-Member Exchange</i> Dengan Perilaku Kerja Inovatif: Studi Pada Anggota Organisasi Dengan Pemimpin Perempuan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa leader-member exchange dengan perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi dengan pemimpin Perempuan
4	(Lie et al., 2022)	<i>Managing Innovative Work Behavior: The Role of Member-Leader Exchange, Organizational Climate and Psychological Empowerment.</i>	<i>The results of subsequent studies confirmed that organizational climate contributed positively but not significantly to innovative work behavior. The results of the latest research explained that psychological empowerment contributes positively and significantly to innovative work behavior.</i>
5	(Putri et al., 2020)	Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis	leader-member exchange yang melibatkan psychological empowerment dapat menimbulkan motivasi intrinsik pada karyawan untuk memunculkan innovative work behavior.
6	(Leofianti et al., 2015)	Pengaruh Organizational Innovative Climate terhadap Innovative Work Behavior	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

	Karyawan : Sebuah Studi dalam Meningkatkan Perilaku Inovasi pada Karyawan.	positif <i>organizational innovative climate</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> pada karyawan
7	(Acosta-Prado, 2020)	<i>Relationship between organizational climate and innovation capability in new technology-based firms</i> <i>The findings obtained will help firms, especially those that require a lot of knowledge and carry out their activities in dynamic environments, to understand how organizational climate influences innovation capability, which is understood through the dimensions of exploration, exploitation, and organizational ambidexterity.</i>

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menurut Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa kerangka berpikir ialah bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan dua uji yaitu uji t.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : *Pro-Innovation Organizational Climate* secara parsial berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen
- H₂ : *Leader member Exchange* secara parsial berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen
- H₃ : *Intelectual Capital* secara parsial berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan yaitu Pada Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen. Objek penelitian yang digunakan Pegawai rumah sakit dr. fauziah Bireuen Jalan Mayjen Jl. T. Hamzah Bendahara No.13, Kota Bireun, Kec. Kota Juang, Kabupaten Bireuen, Aceh 24261

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi adalah sekumpulan objek yang lengkap yang terdiri atas orang, kejadian, atau benda yang memiliki karakteristik yang umum dalam penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Pada Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen yang berjumlah 248 orang Pegawai Kontrak.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik sampling yang akan digunakan adalah

Simple random sampling yaitu dengan cara mengambil sampel secara acak sederhana dengan cara diundi sampai dengan diperoleh jumlah sampel yang diinginkan. Hal ini dilakukan dikarenakan anggota populasi dianggap homogen (sejenis). Pada pengambilan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin yang dimana Rumus Slovin merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar. Penentuan banyaknya sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian perlu memperhatikan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan jumlah populasi sudah diketahui (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi yang diambil yaitu 248 dari jumlah pegawai pada Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen.

$$n = \frac{N}{1+Ne} 2$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil sebesar 10%).

(Sugiyono, 2020)

$$n = \frac{N}{1+Ne} 2$$

$$n = \frac{248}{1+248(0,1)} 2 = \frac{248}{1+2,48} = 71,26 \text{ dibulatkan menjadi } 71 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil di atas pengambilan sampel pada pegawai Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen adalah sebanyak 71 pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis sumber data yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) berdasarkan Kuisisioner yaitu suatu alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan tertulis yang diajukan kepada subyek untuk mendapatkan jawaban.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam hal pentingnya pembuatan kuesioner penelitian, maka perlu ditentukan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Berikut di sajikan definisi operasional variable pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	Tindakan individu yang mengarah pada pengenalan ide baru yang menguntungkan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Menghasilkan ide-ide dalam mendorong inovasi; Mempromosikan ide untuk mewujudkan gagasan organisasi; Realisasi ide dan produksi inovasi 	Likert
<i>Innovation Organizational Climate</i> (X ₁)	Dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan perilaku kerja inovasi	<ol style="list-style-type: none"> Dorongan Otonomi terkait pekerjaan Sumber daya Tekanan Hambatan (Leofianti et al., 2015)	Likert
<i>Leader-member exchange</i> (X ₂)	Hubungan ketergantungan antara atasan dan bawahan yang mendukung inovasi dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Afeksi Loyalitas Kontribusi Penghargaan 	Likert
<i>Intelektual Capital</i> (X ₃)	Sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai	<ol style="list-style-type: none"> Human Capital <i>Structural Capital</i> <i>Customer Capital</i> 	

3.5 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Arikunto (2021) metode kuantitatif adalah metode penganalisaan data dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan regresi linier berganda. Data yang diperoleh dalam bentuk angka selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan peralatan statistik. Adapun persamaan sebagai berikut :

$$IWB = a + b_1P_IOC_1 + b_2LMX_2 + b_3IC_3 + e$$

Dimana :

Y = *Innovative Work Behavior*

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = *Pro-Innovation Organizational Climate (P_IOC)*

X₂ = *Leader member Exchange (LMX)*

X₃ = *Intellectual capital (IC)*

e = *error term*

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat artinya pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran yang mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subjek yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan

yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *Pearson Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2019).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya (Ghozali, 2018)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Menurut Ghozali (2018) pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data

yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P\text{-value} > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P\text{-value} < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk variabel-variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika dalam analisis regresi linier berganda terdapat dua variabel bebas yang multikolinieritas sempurna, maka taksiran parameternya tidak dapat ditentukan, kesalahan baku menjadi besar tak terhingga.

Menurut Ghozali (2018) jika variabel bebas berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melakukan nilai *tolerance* atau lawannya *variance inflation factor* (VIF). Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji *Glejser*. Uji *Glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji *glejser* Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi Heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

Uji *t* dilakukan untuk melihat pengaruh variabel *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *intellectual capital* terhadap variabel *Innovative Work Behavior* secara parsial. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Innovative Work Behavior*. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Pro-Innovation Organizational Climate*, *Leader member Exchange* dan *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap variabel *Innovative Work Behavior*.

3.9 Kolerasi (R) dan Determinasi (R²)

3.9.1 Kolerasi (R)

Koefisien kolerasi ialah pengukuran statistic kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien kolerasi berkisar +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien kolerasi positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien kolerasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka variabel Y akan menjadi rendah dan berlaku sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria seperti menurut Sarwono (2018) yaitu:

1. 0 = tidak ada kolerasi antara dua variabel
2. $>0 - 0.25$ = kolerasi sangat lemah
3. $>0.25 - 0.5$ = kolerasi cukup
4. $>0.5 - 0.75$ = kolerasi kuat
5. $>0.75 - 0.99$ = kolerasi sangat kuat
6. 1 = kolerasi sempurna

3.9.2 Determinasi (R²)

Ghozali, (2018) Uji determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0% $<R^2 < 1$ (100%). Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat bebas.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Bireuen mulai dibangun sejak tahun 1929 (pada masa Kolonial Belanda) di Kewedanaan Bireuen. Pada tanggal 1 Desember 1971 sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia bahwa setiap Kecamatan seluruh Indonesia harus memiliki 1 (satu) Puskesmas Induk, maka berubah status menjadi Puskesmas Jeumpa, yaitu pada masa kepemimpinan Dr. Ali Yazir Hasibuan.

Berkat terobosan-terobosan yang dilakukan baik oleh Bupati Aceh Utara (pada saat itu Bireuen masih dalam wilayah Kabupaten Aceh Utara), maupun Kepala Puskesmas Jeumpa beserta stafnya, maka status Puskesmas Jeumpa berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Bireuen sesuai dengan Keputusan Bupati Aceh Utara Nomor 69 Tahun 1992 dan Persetujuan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Nomor :283/YANMED/RS.UMDIK/YANKES/II/1992 tanggal 1 Maret 1992 kemudian disempurnakan dengan Keputusan Bupati Aceh Utara Nomor II Tahun 1994 tanggal 16 Mei 1994 dengan status kelas D serta telah mendapat persetujuan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dengan Teleknya Nomor : 061/1575/SJ tanggal 4 Mei 1995 dan Persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : 310/ I/1996 tanggal 29 Maret 1996 serta surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 514/Menkes/SK/IV/1996 tanggal 5 Juni 1996 tentang peningkatan kelas

RSUD Bireuen dari kelas D menjadi kelas C dan telah diPerdakan dengan Nomor 12 Tahun 1996.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Bireuen dan Simeuleu, maka Rumah Sakit Umum Daerah Bireuen yang selama ini merupakan milik Pemerintah Daerah Aceh Utara menjadi milik Pemerintah Daerah Bireuen dan telah dikeluarkan Surat Keputusan Bupati Bireuen Nomor 44 Tahun 2000 tanggal 2 Mei 2000 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bireuen. Pada tanggal 11 Juni 2001 Rumah Sakit Umum Daerah Bireuen diresmikan namanya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Bireuen Nomor 017 Tahun 2001 Tanggal 27 Januari 2001 Tentang Pemberian/Pengukuhan Nama Rumah Sakit Umum Daerah Bireuen menjadi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen.

Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 28 Tahun 2004 memberikan perubahan kepada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen, dari sebuah organisasi UPT Dinas Kabupaten Bireuen menjadi sebuah organisasi berbentuk Badan dengan nama BLU RSD dr. Fauziah Bireuen. Keputusan Bupati Bireuen Nomor 561 Tahun 2009 menyetujui penerapan status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen, sehingga rumah sakit dapat mengelola keuangan secara mandiri. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/I/2402/2014 Tahun 2014 menetapkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen sebagai Rumah Sakit Umum Kelas B. Izin operasional tetap Rumah Sakit Umum Kelas B

ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 445.1/BP2T/2836/2014. Selanjutnya perubahan Susunan organisasi dari Kelas C ke Kelas B, diatur dalam Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 1 Tahun 2015.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0363/2015 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Provinsi dan Rumah Sakit Rujukan Regional pada tanggal 13 Februari RSUD dr. Fauziah Bireuen ditetapkan sebagai salah satu Rumah Sakit Regional di Provinsi Aceh.

Adapun Visi dari Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen yaitu “Menjadi Rumah Sakit Rujukan Regional Wilayah Utara Provinsi Aceh yang Berkualitas dengan Pelayanan Prima, Professional dan Mandiri”. Sementara Misi dari Rumah Sakit dr Fauziah Bireuen yaitu :

- a. Memberikan pelayanan kesehatan bermutu, berorientasi pada kecepatan, ketepatan dan keselamatan berdasarkan etika dan profesionalisme;
- b. Menyediakan peralatan/fasilitas dan sarana prasarana pendukung yang mutakhir;
- c. Menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi di bidangnya;
- d. Meningkatkan aksesibilitas pelayanan penduduk miskin dan orang-orang terlantar.

4.1.2 Jumlah Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini disebarakan kepada pegawai pada Rumah sakir dr. Fauziah Bireuen. Adapun penyebaran kuesioner dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	71
Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	0
Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Jumlah Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	71

Sumber : Hasil penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 71 kuesioner. Artinya semua kuesioner dalam penelitian ini dapat diolah kembali.

4.1.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri dengan tujuan memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Karakteristik dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Adapun data mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid laki laki	32	45.1	45.1	45.1
perempuan	39	54.9	54.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden mayoritas yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau 45,1%, diikuti dengan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau 54,9%. Berikut ini disampaikan untuk karakteristik usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-35 tahun	34	47.9	47.9	47.9
35-50 tahun	37	52.1	52.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan usia responden didominasi oleh usia 20-35 tahun berjumlah 34 responden atau 47,9%, usia 35-50 tahun berjumlah 37 responden atau 52,1%, Selanjutnya karakteristik responden yang dianalisa berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Lama Bekerja

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 2-5 Tahun	8	11.3	11.3	11.3
2 -10 Tahun	54	76.1	76.1	87.3
11-15 tahun	9	12.7	12.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja 2- 5 tahun sebanyak 8 responden atau 11,3%, dan diikuti oleh lama bekerja 2-10 tahun sebanyak 54 responden atau 76,1%, dan diikuti oleh lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 9 responden atau 12,7%.

4.1.4 Frekuensi Jawaban Responden

4.1.4.1 Frekuensi Jawaban *Pro Innovation Organizational Climate*

Penerapan *Innovation Organizational Climate* adalah investasi yang penting bagi organisasi yang ingin mendukung dan meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi, organisasi tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka untuk inovasi tetapi juga memperkuat posisi kompetitif mereka di pasar. Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan IOC harus menjadi prioritas bagi pemimpin yang berkeinginan untuk mengarahkan organisasi mereka menuju kesuksesan jangka panjang dan berkelanjutan.

Hasil tanggapan responden pada variabel *Innovation Organizational Climate* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Innovation Organizational Climate*

	Mean	Std Deviasi	N
IOC1	4.39	0.64	71
IOC2	4.39	0.64	71
IOC3	4.28	0.61	71
IOC4	4.35	0.68	71
IOC5	4.15	0.67	71
Valid N (listwise)	4.31	0.65	71

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa *Innovation Organizational Climate* memiliki nilai *mean* sebesar 4,31 hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden mendekati setuju. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,65 dan nilai ini tidak melebihi dua kali nilai mean, ini menunjukkan bahwa sebaran data sudah baik,

jadi dapat disimpulkan sebaran data kuesioner yang dilakukan Pegawai dr Fauziah Bireuen sangat baik dan normal.

Hasil ini memberikan indikasi bahwa organisasi memiliki fondasi yang kuat dalam mendukung inovasi. Namun, penting untuk memahami perbedaan persepsi antar unit atau departemen dalam organisasi dapat membantu dalam pengembangan strategi yang lebih terarah untuk meningkatkan iklim inovasi secara keseluruhan.

4.1.4.2 Frekuensi Jawaban *Leader Member Exchange*

Leader-Member Exchange (LMX) theory adalah sebuah teori yang berfokus pada hubungan dinamis antara pemimpin dan anggota tim mereka. Teori ini menekankan bahwa pemimpin tidak berinteraksi dengan semua anggota timnya secara seragam, tetapi membentuk hubungan yang unik dengan masing-masing individu. Hubungan ini berkembang seiring waktu dan dapat bervariasi dalam kualitasnya, berdasarkan tingkat kepercayaan, rasa hormat, dan kewajiban timbal balik yang dirasakan antara pemimpin dan anggota. Dalam LMX, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim dilihat sebagai variabel kunci yang mempengaruhi sejumlah hasil kerja penting, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja, dan akses ke sumber daya atau informasi.

Hasil tanggapan responden pada variabel *leader member exchange* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Leader Member Exchange*

	<i>Mean</i>	Std Deviasi	N
LMX1	4.16	0.82	71
LMX2	4.35	0.73	71
LMX3	4.08	0.85	71
LMX4	4.09	0.79	71
Valid N (listwise)	4.17	0.79	71

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa *leader member exchange* memiliki nilai *mean* sebesar 4,17 hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden mendekati setuju. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,79 dan nilai ini tidak melebihi dua kali nilai mean, ini menunjukkan bahwa sebaran data sudah baik, jadi dapat disimpulkan sebaran data kuesioner yang dilakukan Pegawai Pegawai dr Fauziah Bireuen sangat baik dan normal.

4.1.4.3 Frekuensi Jawaban *Intellectual Capital*

Intellectual Capital (Modal Intelektual) merujuk pada nilai yang dihasilkan oleh pengetahuan, informasi, keahlian, dan kekayaan intelektual yang dimiliki oleh suatu organisasi. Konsep ini menekankan bahwa nilai tidak hanya terletak pada aset fisik seperti bangunan atau peralatan, tetapi juga pada aset tak berwujud yang dimiliki organisasi, seperti keahlian karyawan, merek dagang, sistem informasi, dan hubungan dengan pelanggan. Modal intelektual memberikan organisasi keunggulan kompetitif dengan memungkinkan mereka untuk menghasilkan produk dan layanan yang lebih inovatif, berkualitas, dan bernilai tambah. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan serta

sistem informasi dan teknologi yang canggih memungkinkan organisasi untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru secara terus-menerus.

Berikutnya hasil tanggapan responden pada variabel *intellectual capital* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Intellectual Capital*

	<i>Mean</i>	Std Deviasi	N
IC 1	4,11	0.74	71
IC 2	4.26	0.73	71
IC 3	4,00	0.77	71
Valid N (listwise)	4.12	0.74	71

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa *intellectual capital* memiliki nilai mean sebesar 4,12 hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden mendekati setuju. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,74 dan nilai ini tidak melebihi dua kali nilai mean, ini menunjukkan bahwa sebaran data sudah baik, jadi dapat disimpulkan sebaran data kuesioner yang dilakukan Pegawai Pegawai dr Fauziah Bireuen sangat baik dan normal.

4.1.4.3 Frekuensi Jawaban *Innovatife Work Behaviour*

Innovative Work Behavior (IWB) merupakan komponen penting dalam menunjang kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang cepat berubah. IWB merujuk pada perilaku individu atau kelompok dalam menginisiasi dan menerapkan ide-ide baru, proses, produk, atau prosedur untuk

meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, kemampuan individu atau kelompok untuk berinovasi tidak hanya ditentukan oleh kemauan atau keterampilan mereka saja, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja.

Hasil tanggapan responden pada variabel *innovation work behaviour* dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Innovation Work Behavior*

	Mean	Std Deviasi	N
IWB 1	4.39	0.68	71
IWB 2	3.94	0.79	71
IWB 3	4.30	0.85	71
Valid N (listwise)	4,21	0.77	71

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki nilai *mean* sebesar 4,21 hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden mendekati setuju. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata standar deviasi sebesar 0,77 dan nilai ini tidak melebihi dua kali nilai mean, ini menunjukkan bahwa sebaran data sudah baik, jadi dapat disimpulkan sebaran data kuesioner yang dilakukan Pegawai Pegawai dr Fauziah Bireuen sangat baik dan normal.

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini adalah sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk menanyakan hal yang ingin diukur atau diketahui dengan menyebarkan kuesioner. Keberhasilan alat ukur menjalankan fungsinya sebagai

alat ukur apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan hasil ukur dengan cermat dan akurat melalui uji validitas dan reliabilitas.

4.1.5.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, kriteria pengujiannya adalah jika nilai r -hitung $>$ r -tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau sebaliknya jika nilai r -hitung $<$ r -tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini::

Table 4.9 Hasil Uji Validita

No	Indikator-Indikator Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Ket
1	<i>Innovation Organizational Climate (X1)</i>			
	1. Pernyataan 1	0,757	0,252	Valid
	2. Pernyataan 2	0,620	0,252	Valid
	3. Pernyataan 3	0,711	0,252	Valid
	4. Pernyataan 4	0,735	0,252	Valid
	5. Pernyataan 5	0,432	0,252	Valid
2	<i>Leader-member exchange (X2)</i>			
	1. Pernyataan 1	0,631	0,252	Valid
	2. Pernyataan 2	0,495	0,252	Valid
	3. Pernyataan 3	0,801	0,252	Valid
	4. Pernyataan 4	0,447	0,252	Valid
3	<i>Intelectual Capital (X3)</i>			
	1. Pernyataan 1	0,532	0,252	Valid
	2. Pernyataan 2	0,493	0,252	Valid
	3. Pernyataan 3	0,686	0,252	Valid
5	<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>		0,252	
	1. Pernyataan 1	0,642	0,252	Valid
	2. Pernyataan 2	0,763	0,252	Valid
	3. Pernyataan 3	0,707		Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 memperoleh nilai dari semua pernyataan indikator-indikator variabel *Innovation Organizational Climate* (X_1), *Leader-member exchange* (X_2), *Intellectual Capital* (X_3) dan *Innovative Work Behavior* (Y). Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini masing-masing mempunyai *person correlation* yang besar dari r_{tabel} nilai r_{tabel} untuk $(df) = n - 2 = 71 - 2 = 69$ maka nilai r_{tabel} adalah 0,252. Berdasarkan hasil pada tabel tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Data yang valid pada setiap pernyataan menunjukkan bahwa informasi yang terkumpul dapat diandalkan dan akurat sesuai dengan tujuan survei atau penelitian yang dilakukan. Validitas data kuesioner menunjukkan sejauh mana instrumen pengumpulan data tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur tanpa kesalahan yang signifikan. Dalam konteks ini, data yang valid pada kuesioner dapat dianggap sebagai hasil yang dapat dipercaya dan mewakili kondisi atau opini yang sebenarnya dari responden. Validitas kuesioner sangat penting untuk memastikan bahwa kesimpulan atau keputusan yang diambil dari analisis data dapat diandalkan dan bermanfaat sehingga dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas adalah alat-alat ukur suatu kuisisioner yang merupakan suatu indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten tidak berubah dari waktu ke waktu, untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai $\alpha > 0.60$, (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji realibilitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Innovation Organizational Climate</i> (X ₁)	0,758	Reliabel
<i>Leader-member exchange</i> (X ₂)	0,719	Reliabel
<i>Intelectual Capital</i> (X ₃)	0,660	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,776	Reliabel

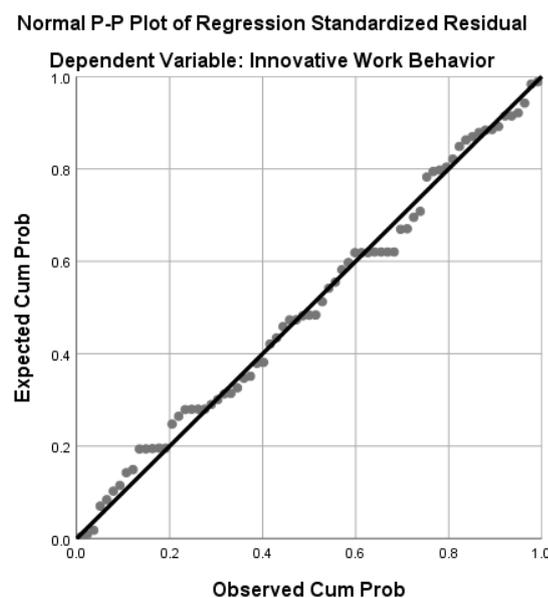
Sumber : Hail Penelitian, Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Cornbach's Alpha* dari variabel *Innovation Organizational Climate* (X₁) sebesar 0,758, nilai *Cornbach's Alpha* dari variabel *Leader-member exchange* (X₂) sebesar 0,719, nilai *Cornbach's Alpha* dari variabel *Intelectual Capital* (X₃) sebesar 0,660 dan nilai *Cornbach's Alpha* dari variabel *Innovative Work Behavior* (Y) sebesar 0,776. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil *Cornbach's Alpha* dari masing-masing variabel adalah $> 0,60$ maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel. Semua ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten. Reliabilitas menunjukkan bahwa jika orang yang sama menjawab kuesioner atau mengikuti tes yang sama, mereka akan cenderung memberikan jawaban atau hasil yang serupa. Ini membantu memastikan bahwa pengukuran yang dihasilkan dapat diandalkan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diinginkan.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui normalitas dilakukan dengan analisis grafik normal *probability plot (PP-Plot) of regression standardized residual*. Jika distribusi data residual normal, maka garis akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Ghozali (2018). Dari uraian tersebut maka dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang sering digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 . Jika nilai VIF tidak melebihi 10 dan *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Berdasarkan penelitian maka dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	<i>Innovation Organizational Climate</i>	.981	1.109
	<i>Leader-member exchange</i>	.651	1.537
	<i>Intellectual Capital</i>	.650	1.539

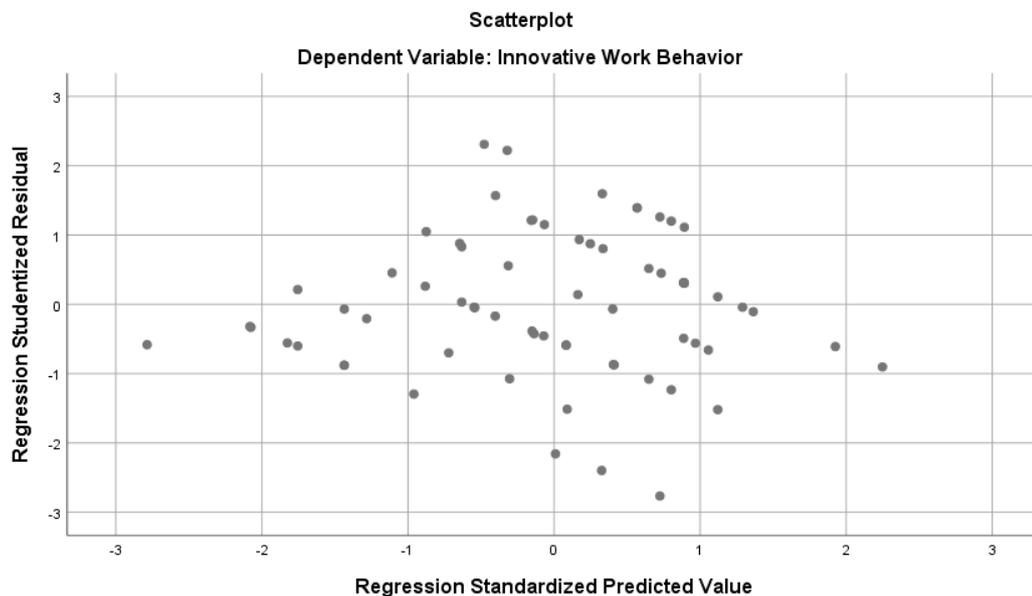
a. Dependent Variable: *Repurchase Intention*

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah 2024

Dari Tabel 4.11 dapat dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF <10 dan nilai tolerance > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan uji ini bisa digunakan dalam model penelitian ini.

4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat heteroskedastisitas, peneliti menggunakan atau melihat grafik *scatterplot* antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Terdeteksi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik serta pada *scatterplot* antara SRESID atau ZPRED, dimana sumbu Y sudah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (0) pada sumbu (Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terbukti karena titik-titik

pada gambar menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

4.1.7 Metode Analisis Data

4.1.7.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel terikat atau penurunan Variabel bebas yang mempengaruhi Variabel terikat. Maka diperoleh hasil perhitungan analisis regresi pada Tabel 4.12 berikut ini

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.537	.698		.769	.445
	Innovation Organizational Climate	.434	.121	.332	3.580	.001
	Leader-member exchange	.352	.130	.309	2.719	.008
	Intellectual Capital	.346	.118	.335	2.942	.004
	R	0,660				
	R ²	0,435				
	Adjusted R ²	0,410				
	F Hitung	17.227				
	Sig	0,000				

a. Dependent Variable: *Innovative Work behaviour*

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah 2024

Berdasarkan output pada Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai tersebut diperoleh dari persamaan analisis regresi linier berganda dibawah ini:

$$Y = 0,537 + 0,432 (X_1) + 0,352 (X_2) + 0,346 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat di interpretasikan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

1. Konstanta Variabel *Innovation Organizational Climate*, *Leader-member exchange*, *Intellectual Capital* dianggap konstan sebesar 0,537, maka *Innovative Work Behavior* sebesar 0.537

2. Koefisien regresi variabel *Innovation Organizational Climate* bernilai positif dan signifikan artinya meningkatnya *Innovation Organizational Climate* maka akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *Innovation Organizational Climate* maka akan semakin meningkat pula *Innovative Work Behavior*. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi akan mendorong karyawan untuk lebih berperilaku inovatif. Dengan demikian, peningkatan IOC dapat dianggap sebagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan IWB di organisasi.
3. Koefisien regresi variabel *Leader-member exchange* bernilai positif dan signifikan artinya meningkatnya *Leader-member exchange* maka akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *Leader-member exchange* maka akan semakin tinggi pula *Innovative Work Behavior*. Leader-member Exchange (LMX) mengacu pada hubungan interpersonal antara seorang pemimpin dan para anggota tim atau bawahannya. Ketika hubungan ini kuat dan positif, dengan saling percaya, dukungan, dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota tim, ini dapat mendorong anggota tim untuk berperilaku lebih inovatif di tempat kerja. Hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota tim dapat membuka jalur komunikasi yang lebih baik, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong kolaborasi yang produktif, yang semuanya merupakan elemen penting dari lingkungan yang mendukung inovasi di tempat kerja.
4. Koefisien regresi variabel *Intellectual Capital* bernilai positif dan signifikan artinya meningkatnya *Intellectual Capital* maka akan meningkatkan

Innovative Work Behavior sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *Intellectual Capital* maka akan semakin meningkat pula *Innovative Work Behavior*. *Intellectual Capital* merujuk pada aset tak berwujud yang dimiliki oleh suatu organisasi, seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian karyawan, serta struktur dan proses pengetahuan yang ada dalam organisasi. Ketika organisasi berhasil meningkatkan dan mengelola *intellectual capital*-nya dengan baik, ini dapat memberikan dasar yang kuat untuk inovasi di tempat kerja.

4.1.8 Hasil Koefisien Korelasi (R) Dan Diterminasi (R²)

Apabila koefisien diterminasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien diterminasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,660 nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel *Innovation Organizational Climate*, *Leader-member exchange*, *Intellectual Capital* Terhadap *innovative work behaviour* Cukup kuat. Semakin tinggi nilai variabel *Innovation Organizational Climate*, *Leader-member Exchange*, dan *Intellectual Capital*, semakin tinggi juga kemungkinan terjadinya *Innovative Work Behavior*. Meskipun nilai korelasi tidak mencapai 1 (nilai maksimal), nilai sekitar 0,660 masih dianggap cukup tinggi, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, organisasi dapat memperhatikan dan

memperkuat variabel-variabel tersebut untuk meningkatkan tingkat inovasi di lingkungan kerja

Sedangkan koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0,435, artinya variabel *Innovation Organizational Climate*, *Leader-member exchange*, *Intellectual Capital* memiliki kemampuan untuk menjelaskan pengaruhnya Terhadap innovative work behaviour sebesar 43,5 %. Sisanya sebesar 54,5% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, kebenaran dites dengan menggunakan uji parsial, pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi (p-value), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka hipotesis ditolak. Dari hasil olah data SPSS yang juga digunakan untuk melihat nilai t_{tabel} diperoleh dari *degree of freedom* (df) untuk uji parsial 2 arah pada sampel $71 df = N - k - 1$ yaitu $71 - 3 - 1 = 67$ untuk hipotesis dengan nilai t pada signifikansi 5% atau 0,05, maka nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar 1,672. Hasil uji parsial yaitu sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari *Innovation Organizational Climate* sebesar 3,580 dengan nilai signifikannya adalah 0,001, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.672 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,580 > 1,672$). Maka keputusannya menerima H_1 , yang artinya secara parsial *Innovation Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.

2. Nilai t_{hitung} dari *Leader-member exchange* sebesar 2,719 dengan nilai signifikannya adalah 0,008, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.672 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,719 > 1,672$). Maka keputusannya menerima H_2 , yang artinya secara parsial *Leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
3. Nilai t_{hitung} dari *intellectual capital* sebesar 2,942 dengan nilai signifikannya adalah 0,004, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.672 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,942 > 1,672$). Maka keputusannya menerima H_2 , yang artinya secara parsial *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Innovation Organizational Climate* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa variabel *Innovation Organizational Climate* terdapat pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,580 dan t_{tabel} sebesar 1,672 dengan taraf signifikan 0,001. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian secara statistic H_1 diterima

Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang inovatif dikatakan mempunyai hasil inovasi yang lebih baik. Inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi Perusahaan (Solecha et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sudah terbentuknya variasi perilaku inovatif yang signifikan pada pegawai di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen ditandai oleh adanya sebagian pegawai yang aktif dalam menghasilkan ide yang inovatif dalam meningkatkan kualitas layanan rumah sakit. Pegawai pada rumah sakit juga di libatkan untuk mempromosikan ide-ide kreatif dalam mendukung inovasi di seluruh unit dalam rumah sakit tersebut

Hasil penelitian sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi pro inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang mengindikasikan bahwa pekerja menunjukkan perilaku inovasi dalam organisasi serta harus melaksanakannya dengan menciptakan iklim organisasi yang tepat untuk berinovasi. Lie et al (2022).

4.2.2 Pengaruh *Leader-member exchange* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa variabel *Leader-member exchange* terdapat pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan

maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,719 dan t_{tabel} sebesar 1,672 dengan taraf signifikan 0,008. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian secara statistic H_2 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim organisasi inovatif di Rumah Sakit Dr. Fauziah Bireuen mencerminkan variasi dalam berbagai faktor yang memengaruhi kemampuan rumah sakit untuk mendorong inovasi. Beberapa departemen di rumah sakit ini telah berhasil menciptakan iklim yang mendukung inovasi dengan memberikan dorongan kuat bagi ide-ide baru melalui insentif finansial dan pengakuan. Mereka juga memberikan tingkat otonomi yang tinggi kepada karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Pengalokasian sumber daya seperti waktu, anggaran, dan tenaga kerja juga mendukung perkembangan dan implementasi ide-ide inovatif.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa *leader-member exchange* mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan telah dihargai oleh pemimpin maka karyawan akan cenderung lebih inovatif dalam melakukan pekerjaan (Lie et al., 2022). Temuan (Ayu et al., 2019) juga menyatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan. Kemudian temuan lainnya juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif (Pratiwi & Parahyanti, 2022).

4.2.3 Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa variabel *Intellectual Capital* terdapat pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,942 dan t_{tabel} sebesar 1,672 dengan taraf signifikan 0,004. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian secara statistic H_3 diterima.

Intellectual Capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* di lingkungan kerja. *Intellectual Capital* merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan aset tak berwujud lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dalam konteks inovasi, *Intellectual Capital* menjadi fondasi yang penting karena memungkinkan karyawan untuk mengakses pengetahuan yang relevan, berbagi ide, dan menerapkan solusi yang kreatif dalam pekerjaan mereka

Dengan adanya *Intellectual Capital* yang kuat, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk berpartisipasi dalam aktivitas inovatif. Mereka memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber daya intelektual yang diperlukan untuk mengidentifikasi masalah, merumuskan solusi baru, dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam praktik sehari-hari. Selain itu, *Intellectual Capital* yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang merangsang pertukaran ide dan kolaborasi antar karyawan, yang merupakan faktor penting dalam mendorong *Innovative Work Behavior*.

Dalam konteks kompetisi bisnis yang semakin ketat dan dinamis, organisasi perlu mengenali pentingnya mengelola dan meningkatkan Intellectual Capital mereka. Dengan melakukannya, mereka tidak hanya dapat meningkatkan kinerja inovatif mereka, tetapi juga memperkuat daya saing mereka di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan, peningkatan, dan pemanfaatan Intellectual Capital menjadi strategi yang krusial bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan sukses dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang.

4.3 Implikasi Penelitian

4.3.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat teori tentang peran penting iklim organisasi yang inovatif dalam mendorong perilaku inovatif pegawai, sejalan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan (*Leader-Member Exchange*) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovatif pegawai, memperluas pemahaman tentang bagaimana hubungan interpersonal di tempat kerja dapat memengaruhi inovasi.

4.3.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen perlu memperkuat iklim organisasi yang mendukung inovasi, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ide-ide baru dan memberikan penghargaan serta dukungan terhadap inovasi pegawai. Program pelatihan kepemimpinan yang

berfokus pada peningkatan hubungan antara atasan dan bawahan juga sangat penting untuk memotivasi pegawai agar lebih aktif dalam berinovasi. Selain itu, pengelolaan Intellectual Capital harus ditingkatkan melalui investasi pada pelatihan dan sistem berbagi pengetahuan, yang akan mendukung pegawai dalam mengembangkan keterampilan dan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi organisasi. Langkah-langkah ini akan meningkatkan kualitas layanan serta daya saing rumah sakit.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut maka dapat di tarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} dari *Innovation Organizational Climate* sebesar 3,580 dengan nilai signifikannya adalah 0,001, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.672 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,580 > 1,672$). Maka keputusannya menerima H_1 , yang artinya secara parsial *Innovation Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
2. Nilai t_{hitung} dari *Leader-member exchange* sebesar 2,719 dengan nilai signifikannya adalah 0,008, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.672 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,719 > 1,672$). Maka keputusannya menerima H_2 , yang artinya secara parsial *Leader-member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen.
3. Nilai t_{hitung} dari *intelectual capital* sebesar 2,942 dengan nilai signifikannya adalah 0,004, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.672 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,942 > 1,672$). Maka keputusannya menerima H_2 , yang artinya secara parsial *intelectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* Pada Pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen

5.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen sebaiknya terus memperkuat iklim organisasi yang mendukung inovasi. Program-program yang mendorong kreativitas, kolaborasi antar pegawai, dan budaya terbuka terhadap ide-ide baru perlu ditingkatkan. Selain itu, penting untuk memberikan ruang bagi pegawai untuk mengemukakan gagasan tanpa takut terhadap risiko, serta mendukung mereka dalam mengimplementasikan inovasi yang relevan dengan peningkatan layanan kesehatan.
2. Untuk memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan, Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen sebaiknya meningkatkan kualitas komunikasi dan kepercayaan antara manajer atau atasan dengan pegawai. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada bagaimana atasan dapat memberikan dukungan dan feedback yang lebih baik kepada bawahan, serta menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai, dapat berkontribusi pada peningkatan perilaku inovatif pegawai.
3. Manajemen rumah sakit perlu lebih memperhatikan pengembangan kapital intelektual pegawai. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi pegawai, serta pengembangan sistem berbagi pengetahuan yang efektif. Investasi dalam kapital manusia, seperti pendidikan lanjutan dan sertifikasi keahlian, akan membantu pegawai lebih inovatif dalam menjalankan tugas dan memberikan solusi yang bermanfaat bagi rumah sakit.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke rumah sakit atau organisasi lainnya dengan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya mencakup variabel *Innovation Organizational Climate*, *Leader-Member Exchange*, dan *Intellectual Capital*. Faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi perilaku inovatif pegawai, seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik, atau dukungan teknologi, tidak diukur dalam penelitian ini.
3. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner mungkin memiliki keterbatasan dalam hal bias responden, seperti ketidakjujuran atau kurangnya pemahaman terhadap pertanyaan. Hal ini dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian

DAFTAR REFERENSI

- Adnan, (2018) Pengaruh Perilaku Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Susu Morinaga di Kota Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategi*, ISSN: 2338-2864
- Abubakar, R., Adam M., & Adnan, (2023), *Manajemen Inovsi dan Kreatifitas*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Acosta-Prado, J. C. (2020). Relationship between organizational climate and innovation capability in new technology-based firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 1–16. <https://doi.org/10.3390/joitmc6020028>
- Ayu, V., Aulia, O., Psikologi, F., & Airlangga, U. (2019). *Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan*.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2023). Psychological Capital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Anggota Sentura. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Etikariena, A. (2019). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Ghozali, I. (2011). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Salemba Empat.
- Handayani, A., Aiyub, A., Matriadi, F., & Yusniar, Y. (2022). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Case Study At PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. *Management Research and Behavior Journal*, 2(2), 51-61
- Kheng, Y. K., June, S., & Mahmood, R. (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47–59. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n15p47>
- Leofianti, A. R., Sulastiana, M., & Hinduan, Z. R. (2015). *Pengaruh Organizational Innovative Climate terhadap Innovative Work Behavior Karyawan: Sebuah Studi dalam Meningkatkan Perilaku Inovasi pada Karyawan PT. X*. 1–22.

- Lie, D., Purba, E., Harini, S., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Member-Leader Exchange, Organizational Climate and Psychological Empowerment. *KnE Life Sciences*, 2022, 243–254. <https://doi.org/10.18502/cls.v0i0.11805>
- Mufidah, A., Satwika, P. A., & Kusumawati, R. N. (2022). Hubungan Antara Leader-Member Exchange Dengan Perilaku Kerja Inovatif: Studi Pada Anggota Organisasi Dengan Pemimpin Perempuan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(2), 123–139. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i2.766>
- Noerchoidah, Harjanti, D., & Suprpto, W. (2021). *Knowledge Sharing Dan Job Performance : Peran*. 22(2), 135–159.
- Pratiwi, B. R., & Parahyanti, E. (2022). Peran leader member exchange (LMX), kepribadian openness to experiences, dan harmonious passion dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 238–250. <https://doi.org/10.22219/jipt.v10i1.16820>
- Putri. (2022). pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Putri, N. M. D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>
- Rahmi, R., Arifin, A. H., Matriadi, F., & Aiyub, A. (2023, November). The Influence of Talent Management, Knowledge Sharing, and Servant Leadership on Innovative Work Behavior At Indonesian Sharia Bank. In *2nd International Conference on Finance Economics and Business (ICOFEB)*.
- Riani, C., Siti Astuti, E., & Nayati Utami, H. (2017). Pengaruh Ability Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang). *Profit*, 11(02), 24–33. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2017.011.02.3>
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151–165. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Singh, N., Bamel, U., & Vohra, V. (2021). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: a study of emerging market. *Employee Relations*, 43(2), 459–478. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0150>

- Solecha, A., Kustini, K., & Sawitri, D. K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kesiapan Berubah Terhadap Perilaku Inovatif Guru SMPN 20 Gresik. *SEIKO: Kournal of Management & Business*, 6(1), 909–916. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4164>
- Suri, D. A. (2021). *Pengaruh Innovative Work Behavior Dan Job Crafting Terhadap Workforce Agility Pada Karyawan Perusahaan Di Jabodetabek Dengan Penggunaan Enterprise Social Media Sebagai Moderator*.
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 406–411. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20257>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate, Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden Yth,

Saya Akmal, salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh yang sedang menyusun skripsi berjudul “Pengaruh *Pro-Innovation Organizational Climate, Leader member Exchange* dan *Intellectual Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Rumah Sakit dr. Fauziah Bireuen ” dengan Dosen Pembimbing Aiyub, S.E., M.Ec., Ph.D. Bahan tersebut akan digunakan untuk kepentingan kuesioner dalam skripsi saya di jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jawaban kuesioner yang saudara/i berikan akan sangat bermanfaat bagi saya untuk menunjang selesainya skripsi yang sedang saya susun. Data tersebut hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan akan dijaga kerahasiaannya. Saya sangat berterima kasih kepada saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan yang saya ajukan di bawah ini.

Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
3. Usia : a. < 20 tahun
b. 20 – 30 Tahun
c. 31- 40 Tahun
d. > 40 Tahun
4. Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun
b. 5-10 Tahun
c. 10- 15 Tahun

INSTRUMEN PENELITIAN

No	Pernyataan	SKOR				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
<i>Innovation Work behaviour (Y)</i>						
1.	Pegawai aktif dalam menghasilkan ide-ide innovative untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan rumah sakit					
2.	Pegawai juga terlibat dalam mempromosikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan rumah sakit					
3.	Setiap pegawai mendukung penyebaran inovasi di seluruh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan rumah sakit					
<i>Innovation Organizational Climate (X₁)</i>						
1.	Iklm organisasi inovatif di Rumah Sakit dr fauziah Bireuen mencerminkan variasi dalam berbagai factor yang mempengaruhi kemampuan rumah sakit untuk mendorong inovasi					
2.	Rumah sakit dr fauziah Bireuen memberikan Tingkat otonomi yang tinggi kepada karyawan untuk berinovasi					

	dalam pekerjaan mereka					
3.	Pengalokasian sumber daya seperti waktu, anggaran dan tenaga kerja juga mendukung perkembangan dan implementasi ide-ide inovatif di Rumah sakit dr fauziah Bireuen					
4.	Beberapa departemen di Rumah sakit dr fauziah Bireuen yang masih menghadapi tekanan terkait inovasi, seperti budaya yang kurang mendukung ide-ide baru atau kebijakan yang kaku					
5.	Beberapa departemen di Rumah Sakit Rumah sakit dr fauziah Bireuen yang masih menghadapi hambatan terkait inovasi, seperti budaya yang kurang mendukung ide-ide baru atau kebijakan yang kaku					
<i>Leader Member Exchange (X₂)</i>						
1.	Anggota tim memiliki hubungan yang kuat dengan pemimpin mereka, ditandai dengan dengan adanya afeksi, saling penghargaan dan perasaan yang diberikan secara adil					
2.	Anggota Tim menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap pemimpin mereka, dengan berkomitmen untuk mencapai tujuan tim					
3.	Tim memiliki anggota yang termotivasi dan berkontribusi maksimal, merasa didukung oleh pemimpin mereka untuk mencapai potensi terbaik					
4.	Pemimpin memberikan penghargaan dan apresiasi yang memadai, menciptakan lingkungan dimasa anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik					
<i>Intellectual Capital (X₄)</i>						
1.	Rumah sakit memiliki pegawai yang sangat kompeten dengan latar belakang Pendidikan yang kuat					
2.	Beberapa departemen pada rumah sakit dr. fauziah Bireuen memiliki struktur dan system yang efisien memudahkan akses informasi dan kolaborasi					
3.	Beberapa departemen telah membangun hubungan kuat dengan pasien, memberikan layanan yang memuaskan dan merespon dengan baik umpan balik pasien					

TABULASI DATA

NO	x1							x2						
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	ttl	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	ttl	x2	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	4	17	4.25	
2	5	4	5	5	4	23	4.6	5	5	4	4	18	4.5	
3	4	5	4	4	5	22	4.4	3	5	5	5	18	4.5	
4	5	4	5	5	4	23	4.6	4	4	4	4	16	4	
5	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	19	4.75	
6	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	5	16	4	
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	14	3.5	
8	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	3	16	4	
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	
10	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	17	4.25	
11	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	4	15	3.75	
12	4	5	4	4	5	22	4.4	3	3	3	3	12	3	
13	5	5	5	5	3	23	4.6	3	5	3	3	14	3.5	
14	3	5	3	5	5	21	4.2	5	4	4	4	17	4.25	
15	5	3	5	3	3	19	3.8	3	5	5	3	16	4	
16	3	5	3	3	5	19	3.8	3	3	3	5	14	3.5	
17	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	17	4.25	
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	18	4.5	
19	5	5	5	5	3	23	4.6	3	3	3	4	13	3.25	
20	3	5	3	3	5	19	3.8	5	5	5	5	20	5	
21	5	4	5	5	4	23	4.6	5	3	3	4	15	3.75	
22	4	5	4	4	5	22	4.4	5	5	3	5	18	4.5	
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	17	4.25	
24	5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	5	5	20	5	
25	4	3	4	4	3	18	3.6	5	5	5	5	20	5	
26	4	4	4	3	4	19	3.8	5	4	4	4	17	4.25	
27	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	3	15	3.75	
28	5	5	5	4	4	23	4.6	3	5	3	3	14	3.5	
29	4	5	4	4	5	22	4.4	3	3	3	5	14	3.5	
30	5	4	5	5	4	23	4.6	4	5	4	3	16	4	
31	4	3	4	4	3	18	3.6	5	5	5	3	18	4.5	
32	3	4	3	3	4	17	3.4	5	4	5	4	18	4.5	
33	5	5	5	4	3	22	4.4	4	4	4	4	16	4	
34	5	5	5	3	4	22	4.4	4	5	4	4	17	4.25	
35	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	5	17	4.25	
36	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	15	3.75	
37	4	5	4	4	5	22	4.4	3	5	4	5	17	4.25	
38	5	4	5	5	4	23	4.6	5	5	3	5	18	4.5	
39	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	3	14	3.5	
40	4	5	4	4	5	22	4.4	5	5	3	3	16	4	
41	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	19	4.75	
42	5	4	5	5	4	23	4.6	3	3	3	4	13	3.25	
43	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	5	14	3.5	
44	4	5	4	4	5	22	4.4	5	5	5	3	18	4.5	
45	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	3	14	3.5	
46	5	4	5	5	4	23	4.6	5	5	3	4	17	4.25	
47	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	18	4.5	
48	4	5	4	4	5	22	4.4	5	5	5	4	19	4.75	
49	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	4	17	4.25	
50	5	3	5	5	3	21	4.2	5	4	5	4	18	4.5	
51	3	4	3	3	4	17	3.4	3	4	3	3	13	3.25	
52	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	3	14	3.5	
53	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	5	14	3.5	
54	4	3	4	4	3	18	3.6	4	5	4	3	16	4	

55	3	5	3	3	5	19	3.8	5	5	5	3	18	4.5
56	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	18	4.5
57	5	4	5	5	4	23	4.6	4	4	4	4	16	4
58	4	3	4	4	3	18	3.6	4	5	4	4	17	4.25
59	5	5	4	5	4	23	4.6	4	4	5	5	18	4.5
60	5	5	4	5	4	23	4.6	4	4	5	5	18	4.5
61	5	5	4	5	4	23	4.6	4	4	5	5	18	4.5
62	5	4	4	5	4	22	4.4	4	5	5	5	19	4.75
63	5	4	4	5	4	22	4.4	4	5	5	5	19	4.75
64	5	4	4	5	4	22	4.4	4	4	5	5	18	4.5
65	5	5	4	4	4	22	4.4	4	5	5	5	19	4.75
66	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	5	18	4.5
67	4	4	4	5	4	21	4.2	4	5	5	5	19	4.75
68	5	5	5	4	3	22	4.4	4	4	4	5	17	4.25
69	4	5	4	5	5	23	4.6	5	4	5	4	18	4.5
70	5	5	4	5	4	23	4.6	5	4	5	4	18	4.5
71	4	4	4	5	4	21	4.2	5	5	5	4	19	4.75

x3					y			Total	X1
x3.1	x3.2	x3.3	ttl	x3	y1	y4	y3	ttl	>
4	3	5	12	4	5	5	5	15	5
4	5	4	13	4.33	5	4	4	13	4.33
5	4	5	14	4.67	4	5	4	13	4.33
4	4	4	12	4	4	4	4	12	4
5	5	4	14	4.67	5	4	5	14	4.67
5	5	3	13	4.33	5	3	5	13	4.33
3	4	3	10	3.33	4	3	3	10	3.33
4	5	3	12	4	5	3	4	12	4
4	4	4	12	4	4	4	5	13	4.33
4	5	4	13	4.33	5	4	3	12	4
4	5	3	12	4	3	3	3	9	3
3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.33
3	5	3	11	3.67	5	3	4	12	4
4	4	4	12	4	4	3	5	12	4
3	5	5	13	4.33	4	3	3	10	3.33
4	3	3	10	3.33	5	5	4	14	4.67
5	4	4	13	4.33	4	5	5	14	4.67
3	5	5	13	4.33	3	3	5	11	3.67
4	3	3	10	3.33	3	3	5	11	3.67
5	5	5	15	5	5	5	3	13	4.33
4	4	3	11	3.67	5	5	5	15	5
4	5	3	12	4	5	5	5	15	5
4	5	4	13	4.33	4	4	4	12	4
5	5	5	15	5	5	4	5	14	4.67
4	3	5	12	4	4	3	5	12	4
4	5	5	14	4.67	4	3	3	10	3.33
3	4	3	10	3.33	5	5	5	15	5
3	5	3	11	3.67	5	3	3	11	3.67
5	3	3	11	3.67	3	3	4	10	3.33
3	5	4	12	4	5	4	3	12	4
3	5	5	13	4.33	4	4	3	11	3.67
4	4	5	13	4.33	4	4	4	12	4
4	4	4	12	4	4	5	5	14	4.67
4	5	4	13	4.33	4	4	4	12	4
5	4	5	14	4.67	5	4	5	14	4.67
4	4	4	12	4	5	3	5	13	4.33
5	5	4	14	4.67	4	3	3	10	3.33
5	4	3	12	4	5	5	5	15	5
3	4	3	10	3.33	3	3	5	11	3.67
4	5	4	13	4.33	4	4	5	13	4.33
5	4	5	14	4.67	4	5	5	14	4.67
4	5	3	12	4	5	3	5	13	4.33
5	3	3	11	3.67	3	3	5	11	3.67
3	5	5	13	4.33	4	5	3	12	4
3	3	3	9	3	5	3	4	12	4
4	5	3	12	4	4	3	3	10	3.33
4	4	4	12	4	5	4	5	14	4.67
4	5	4	13	4.33	5	5	5	15	5
4	3	5	12	4	3	4	5	12	4
4	4	5	13	4.33	4	5	3	12	4
3	4	5	12	4	4	3	3	10	3.33
3	5	3	11	3.67	4	3	3	10	3.33
5	3	3	11	3.67	3	3	4	10	3.33
3	5	4	12	4	5	4	3	12	4

3	5	5	13	4.33	5	5	4	14	4.67
4	5	4	13	4.33	4	5	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33	4	4	5	13	4.33
4	5	4	13	4.33	5	4	3	12	4
5	4	4	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	4	4	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	3	5	13	4.33	5	4	5	14	4.67
5	5	5	15	5	5	4	5	14	4.67
5	5	4	14	4.67	5	5	5	15	5
4	4	4	12	4	5	5	5	15	5
4	4	5	13	4.33	4	5	5	14	4.67
4	3	5	12	4	4	5	5	14	4.67

Lampiran 3. Karakteristik Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	32	45.1	45.1	45.1
	perempuan	39	54.9	54.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	34	47.9	47.9	47.9
	35-50 tahun	37	52.1	52.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 Tahun	8	11.3	11.3	11.3
	2 -10 Tahun	54	76.1	76.1	87.3
	11-15 tahun	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Lampiran 4. Frekuensi jawaban

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.3944	4.3944	4.2817	4.3521	4.1549
Std. Deviation		.64318	.64318	.61373	.67820	.66864

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.5	8.5	8.5
	4.00	31	43.7	43.7	52.1
	5.00	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.5	8.5	8.5
	4.00	31	43.7	43.7	52.1
	5.00	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.5	8.5	8.5
	4.00	39	54.9	54.9	63.4
	5.00	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.3	11.3	11.3
	4.00	30	42.3	42.3	53.5
	5.00	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	15.5	15.5	15.5
	4.00	38	53.5	53.5	69.0
	5.00	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1690	4.3521	4.0845	4.0986
Std. Deviation		.82784	.73870	.85768	.79561

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	26.8	26.8	26.8
	4.00	21	29.6	29.6	56.3
	5.00	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	15.5	15.5	15.5
	4.00	24	33.8	33.8	49.3
	5.00	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	32.4	32.4	32.4
	4.00	19	26.8	26.8	59.2
	5.00	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	26.8	26.8	26.8
	4.00	26	36.6	36.6	63.4
	5.00	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Statistics

		x3.1	x3.2	x3.3
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		4.1127	4.2676	4.0000
Std. Deviation		.74736	.73597	.77460

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	22.5	22.5	22.5
	4.00	31	43.7	43.7	66.2
	5.00	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	16.9	16.9	16.9
	4.00	28	39.4	39.4	56.3
	5.00	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	29.6	29.6	29.6
	4.00	29	40.8	40.8	70.4
	5.00	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Statistics

		y1	y2	y3
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		4.3944	3.9437	4.3099
Std. Deviation		.68617	.79079	.85509

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.3	11.3	11.3
	4.00	27	38.0	38.0	49.3
	5.00	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	33.8	33.8	33.8
	4.00	27	38.0	38.0	71.8
	5.00	20	28.2	28.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	25.4	25.4	25.4
	4.00	13	18.3	18.3	43.7
	5.00	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	TTLX1
x1.1	Pearson Correlation	1	.137	.873**	.660**	-.177	.757**
	Sig. (2-tailed)		.256	.000	.000	.139	.000
	N	71	71	71	71	71	71
x1.2	Pearson Correlation	.137	1	.076	.136	.653**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.256		.526	.259	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71
x1.3	Pearson Correlation	.873**	.076	1	.548**	-.143	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.526		.000	.235	.000
	N	71	71	71	71	71	71
x1.4	Pearson Correlation	.660**	.136	.548**	1	.035	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.259	.000		.769	.000
	N	71	71	71	71	71	71
x1.5	Pearson Correlation	-.177	.653**	-.143	.035	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.139	.000	.235	.769		.000
	N	71	71	71	71	71	71
TTLX1	Pearson Correlation	.757**	.620**	.711**	.735**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	TTLX2
x2.1	Pearson Correlation	1	.182	.382**	-.091	.631**
	Sig. (2-tailed)		.130	.001	.452	.000
	N	71	71	71	71	71
x2.2	Pearson Correlation	.182	1	.200	-.133	.495**
	Sig. (2-tailed)	.130		.094	.269	.000
	N	71	71	71	71	71
x2.3	Pearson Correlation	.382**	.200	1	.281*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.094		.018	.000
	N	71	71	71	71	71
x2.4	Pearson Correlation	-.091	-.133	.281*	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.452	.269	.018		.000
	N	71	71	71	71	71
TTLX2	Pearson Correlation	.631**	.495**	.801**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	TTLx3
x3.1	Pearson Correlation	1	-.185	.099	.532**
	Sig. (2-tailed)		.122	.413	.000
	N	71	71	71	71
x3.2	Pearson Correlation	-.185	1	.050	.493**
	Sig. (2-tailed)	.122		.678	.000
	N	71	71	71	71
x3.3	Pearson Correlation	.099	.050	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.413	.678		.000
	N	71	71	71	71
TTLx3	Pearson Correlation	.532**	.493**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	ttly
y1	Pearson Correlation	1	.331**	.130	.642**
	Sig. (2-tailed)		.005	.281	.000
	N	71	71	71	71
y2	Pearson Correlation	.331**	1	.280*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.005		.018	.000
	N	71	71	71	71
y3	Pearson Correlation	.130	.280*	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.281	.018		.000
	N	71	71	71	71
ttly	Pearson Correlation	.642**	.763**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	4

Lampiran 7. Hasil Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Innovative Work Behavior	4.2160	.54945	71
Innovation Organizational Climate	4.3155	.42178	71
Leader-member exchange	4.1761	.48254	71
Intellectual Capital	4.0892	.53142	71

Correlations

	Innovative Work Behavior	Innovation Organizational Climate	Leader-member exchange	Intellectual Capital	
Pearson Correlation	Innovative Work Behavior	1.000	.326	.524	.493
	Innovation Organizational Climate	.326	1.000	.057	-.068
	Leader-member exchange	.524	.057	1.000	.583
	Intellectual Capital	.493	-.068	.583	1.000
Sig. (1-tailed)	Innovative Work Behavior	.	.003	.000	.000
	Innovation Organizational Climate	.003	.	.320	.287
	Leader-member exchange	.000	.320	.	.000
	Intellectual Capital	.000	.287	.000	.
N	Innovative Work Behavior	71	71	71	71
	Innovation Organizational Climate	71	71	71	71
	Leader-member exchange	71	71	71	71
	Intellectual Capital	71	71	71	71

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.660 ^a	.435	.410	.42198	.435

a. Predictors: (Constant), Intellectual Capital , Innovation Organizational Climate , Leader-member exchange

b. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.202	3	3.067	17.227	.000 ^b
	Residual	11.931	67	.178		
	Total	21.133	70			

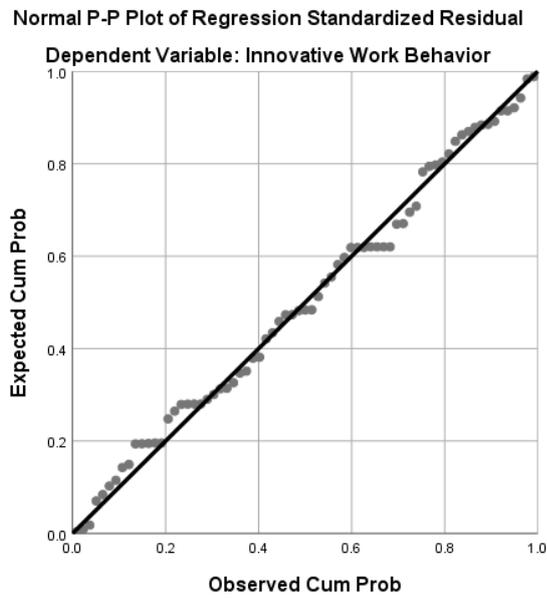
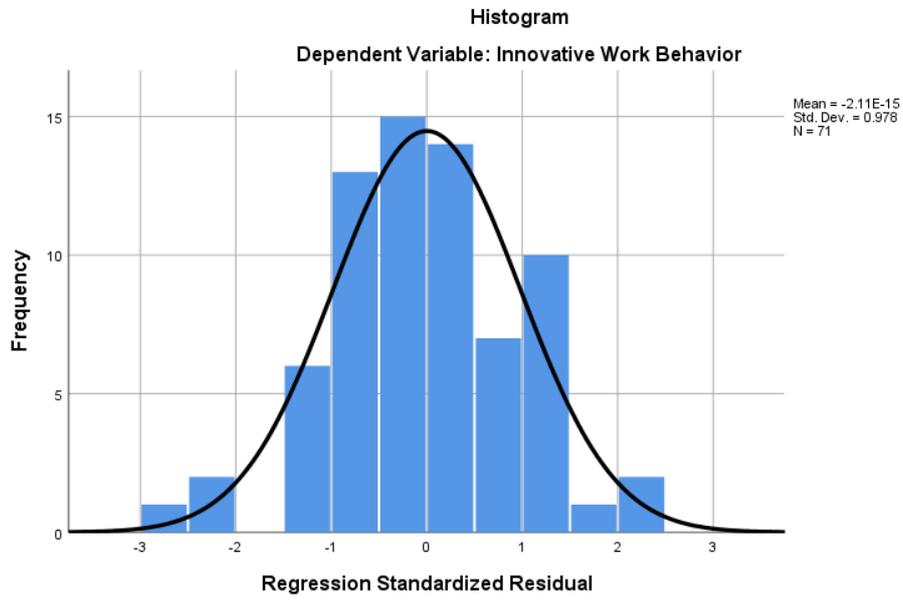
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

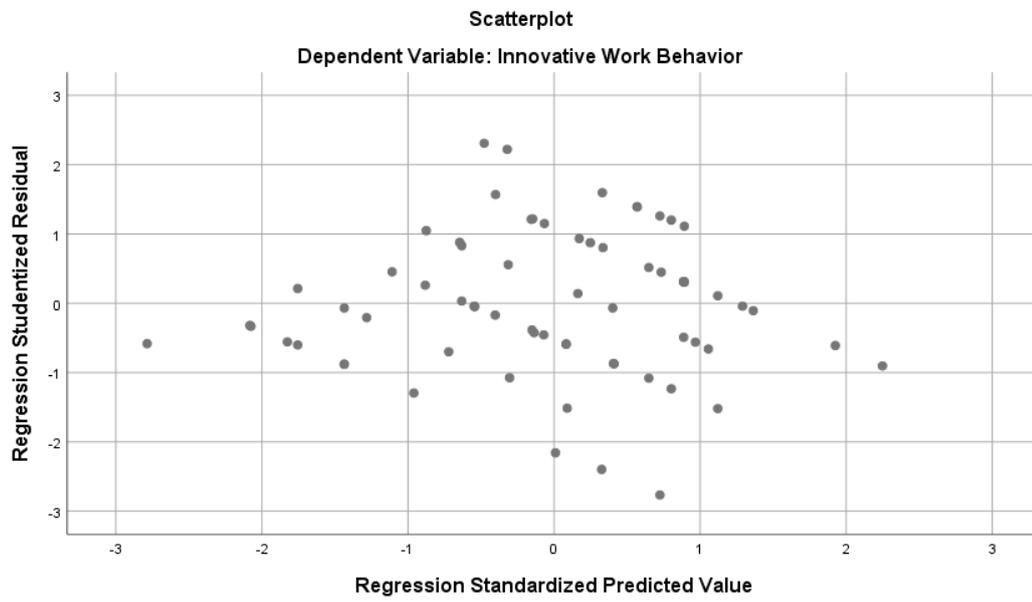
b. Predictors: (Constant), Intellectual Capital , Innovation Organizational Climate , Leader-member exchange

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.537	.698		-.769	.445					
	Innovation Organizational Climate	.432	.121	.332	3.580	.001	.326	.401	.329	.981	1.019
	Leader-member exchange	.352	.130	.309	2.719	.008	.524	.315	.250	.651	1.537
	Intellectual Capital	.346	.118	.335	2.942	.004	.493	.338	.270	.650	1.539

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior





Lampiran 7. Table t

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

Lampitan 8. Tabel t

α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
df							
1	3.077684	6.313752	12.706205	31.820516	63.656741	127.321336	318.308839
2	1.885618	2.919986	4.302653	6.964557	9.924843	14.089047	22.327125
3	1.637744	2.353363	3.182446	4.540703	5.840909	7.453319	10.214532
4	1.533206	2.131847	2.776445	3.746947	4.604095	5.597568	7.173182
5	1.475884	2.015048	2.570582	3.364930	4.032143	4.773341	5.893430
6	1.439756	1.943180	2.446912	3.142668	3.707428	4.316827	5.207626
7	1.414924	1.894579	2.364624	2.997952	3.499483	4.029337	4.785290
8	1.396815	1.859548	2.306004	2.896459	3.355387	3.832519	4.500791
9	1.383029	1.833113	2.262157	2.821438	3.249836	3.689662	4.296806
10	1.372184	1.812461	2.228139	2.763769	3.169273	3.581406	4.143700
11	1.363430	1.795885	2.200985	2.718079	3.105807	3.496614	4.024701
12	1.356217	1.782288	2.178813	2.680998	3.054540	3.428444	3.929633
13	1.350171	1.770933	2.160369	2.650309	3.012276	3.372468	3.851982
14	1.345030	1.761310	2.144787	2.624494	2.976843	3.325696	3.787390
15	1.340606	1.753050	2.131450	2.602480	2.946713	3.286039	3.732834
16	1.336757	1.745884	2.119905	2.583487	2.920782	3.251993	3.686155
17	1.333379	1.739607	2.109816	2.566934	2.898231	3.222450	3.645767
18	1.330391	1.734064	2.100922	2.552380	2.878440	3.196574	3.610485
19	1.327728	1.729133	2.093024	2.539483	2.860935	3.173725	3.579400
20	1.325341	1.724718	2.085963	2.527977	2.845340	3.153401	3.551808
21	1.323188	1.720743	2.079614	2.517648	2.831360	3.135206	3.527154
22	1.321237	1.717144	2.073873	2.508325	2.818756	3.118824	3.504992
23	1.319460	1.713872	2.068658	2.499867	2.807336	3.103997	3.484964
24	1.317836	1.710882	2.063899	2.492159	2.796940	3.090514	3.466777
25	1.316345	1.708141	2.059539	2.485107	2.787436	3.078199	3.450189
26	1.314972	1.705618	2.055529	2.478630	2.778715	3.066909	3.434997
27	1.313703	1.703288	2.051831	2.472660	2.770683	3.056520	3.421034
28	1.312527	1.701131	2.048407	2.467140	2.763262	3.046929	3.408155
29	1.311434	1.699127	2.045230	2.462021	2.756386	3.038047	3.396240
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878
41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079
50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409
51	1.298373	1.675285	2.007584	2.401718	2.675722	2.934311	3.257890
52	1.298045	1.674689	2.006647	2.400225	2.673734	2.931765	3.254512
53	1.297730	1.674116	2.005746	2.398790	2.671823	2.929318	3.251268
54	1.297426	1.673565	2.004879	2.397410	2.669985	2.926965	3.248149
55	1.297134	1.673034	2.004045	2.396081	2.668216	2.924701	3.245149
56	1.296853	1.672522	2.003241	2.394801	2.666512	2.922521	3.242261
57	1.296581	1.672029	2.002465	2.393568	2.664870	2.920420	3.239478
58	1.296319	1.671553	2.001717	2.392377	2.663287	2.918394	3.236795
59	1.296066	1.671093	2.000995	2.391229	2.661759	2.916440	3.234207
60	1.295821	1.670649	2.000298	2.390119	2.660283	2.914553	3.231709
61	1.295585	1.670219	1.999624	2.389047	2.658857	2.912729	3.229296
62	1.295356	1.669804	1.998972	2.388011	2.657479	2.910967	3.226964
63	1.295134	1.669402	1.998341	2.387008	2.656145	2.909262	3.224709
64	1.294920	1.669013	1.997730	2.386037	2.654854	2.907613	3.222527
65	1.294712	1.668636	1.997138	2.385097	2.653604	2.906015	3.220414
66	1.294511	1.668271	1.996564	2.384186	2.652394	2.904468	3.218368
67	1.294315	1.667916	1.996008	2.383302	2.651220	2.902968	3.216386
68	1.294126	1.667572	1.995469	2.382446	2.650081	2.901514	3.214463
69	1.293942	1.667239	1.994945	2.381615	2.648977	2.900103	3.212599
70	1.293763	1.666914	1.994437	2.380807	2.647905	2.898734	3.210789
71	1.293589	1.666600	1.993943	2.380024	2.646863	2.897404	3.209032
72	1.293421	1.666294	1.993464	2.379262	2.645852	2.896113	3.207326
73	1.293256	1.665996	1.992997	2.378522	2.644869	2.894857	3.205668
74	1.293097	1.665707	1.992543	2.377802	2.643913	2.893637	3.204056
75	1.292941	1.665425	1.992102	2.377102	2.642983	2.892450	3.202489
76	1.292790	1.665151	1.991673	2.376420	2.642078	2.891295	3.200964
77	1.292643	1.664885	1.991254	2.375757	2.641198	2.890171	3.199480