

PENGARUH STRUKTUR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI ORGANISASI PERUSAHAAN

Fransiska Ekobalawati

ASMI Pontianak

sischasira06@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh struktur dan budaya organisasi terhadap inovasi organisasi perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan mengumpulkan 100 sampel kuesioner. Penelitian ini menganalisa data yang terkumpul dengan analisis regresi berganda. Variabel independen penelitian ini adalah struktur organisasi dan budaya organisasi sementara variabel dependen penelitian ini adalah inovasi di dalam perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah struktur organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap inovasi sebuah perusahaan.

Kata kunci: Inovasi, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi

ABSTRACT

The research aims to study the influence of organizational structure and culture on corporate organizational innovation. The method used is a quantitative method by collecting 100 questionnaire samples. This study analyzes the data collected with multiple regression analysis. The independent variable of this research is the organizational structure and culture of the organization while the dependent variable of this research is innovation within the company. The result of this research is that the organizational structure and culture of the organization has a significant and positive influence on a company's innovation.

Keywords: Innovation, Organizational Structure, Organizational Culture

I. PENDAHULUAN

Di dalam kondisi ekonomi sekarang yang semakin lama semakin kompetitif, sangat penting bagi sebuah organisasi perusahaan untuk memiliki nilai atau aspek yang lebih unggul dan kompetitif dibandingkan para pesaing-pesaingnya. Salah satu cara untuk memungkinkan sebuah perusahaan agar dapat bertahan adalah dengan melakukan inovasi. Inovasi sendiri merupakan upaya dari perusahaan dengan menggunakan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi serta memasarkan produk yang baru untuk industri. Kemampuan untuk dapat mengikuti dan melakukan perubahan

serta transformasi adalah sesuatu yang dapat menambahkan nilai bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk mengetahui bagaimana inovasi tercipta pada sebuah perusahaan. Tentu inovasi tidak muncul begitu saja tanpa didorong oleh hal lainnya karena inovasi merupakan sesuatu yang muncul dari kemampuan untuk melihat koneksi, mengidentifikasi kesempatan dan kemudian mengambil keuntungan dari hal tersebut. Maka, dapat dilihat bahwa inovasi dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik secara internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

Susanto mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang

efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Budaya organisasi adalah sistem nilai. Budaya organisasi adalah dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi atau dalam ini rumah makan dalam kurun waktu yang panjang. Sejalan dengan pernyataan mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *Human capital*. Pembinaan SDM diperusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibel. Dari beberapa pernyataan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya

peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai - nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap organisasi.

Permasalahan Penelitian ini seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa inovasi tidak semata-mata muncul begitu saja tanpa dipengaruhi oleh apapun. Inovasi adalah sesuatu yang muncul karena dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dan sebaliknya dengan adanya inovasi akan mendorong hal lainnya misalnya pertumbuhan ekonomi. Maka, penting sekali untuk mencari tahu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong agar inovasi sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik. Pada penelitian ini faktor-faktor yang diteliti untuk dicari tahu pengaruhnya terhadap kemampuan inovasi sebuah perusahaan adalah struktur organisasi dan budaya organisasi. Struktur organisasi sendiri merupakan sebuah penentuan bagaimana pekerjaan dibagi-bagi dan dikelompokkan secara formal. Dengan adanya sebuah struktur organisasi yang terbentuk dengan baik dan dijalankan dengan efektif dapat membantu perusahaan dalam memastikan bahwa jalur komunikasi dan informasi pada perusahaan dapat berjalan dengan baik. Hal ini juga dapat berarti bahwa kesempatan dan peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan ide-ide inovatif dari para karyawannya juga lebih besar. Oleh karena itu, struktur organisasi sebuah perusahaan tentu menjadi salah satu faktor munculnya inovasi-inovasi yang luar biasa di sebuah perusahaan. Jika ternyata sebuah perusahaan tidak memiliki jalur komunikasi yang baik maka tentu saja hal ini akan

menghambat dan bahkan tidak mungkin bagi perusahaan untuk dapat mengeluarkan potensi ide dari seluruh karyawannya. Komunikasi di perusahaan saja tidak efektif dan efisien, bagaimana mungkin ide-ide inovasi dari karyawan bisa muncul dan diterima oleh manajemen perusahaan.

Tujuan Penelitian ini seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa agar sebuah perusahaan dapat bertahan dalam lingkungan bisnis dan ekonomi yang semakin kompetitif seperti sekarang ini. Inovasi sendiri dilakukan agar perusahaan tersebut dapat memiliki keunggulan yang lebih dan kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dan salah satunya adalah struktur organisasi dan budaya organisasi. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah struktur organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap inovasi perusahaan. Dengan cara mencari tahu hal ini maka bisa membantu organisasi perusahaan dalam mendorong proses inovasinya supaya lebih tepat dan cepat.

Inovasi ialah upaya dari perusahaan dengan menggunakan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi serta memasarkan produk yang baru untuk industri. Inovasi juga adalah sesuatu yang muncul dari kemampuan untuk melihat koneksi, mengidentifikasi kesempatan dan kemudian mengambil keuntungan dari hal tersebut. Sementara itu, menurut Porter strategi adalah adanya serangkaian aktivitas yang akan memungkinkan sebuah perusahaan untuk membedakan dirinya dari para pesaing-pesaingnya dan untuk mempertahankan posisi kompetitifnya. Oleh karena itu jika sebuah perusahaan ingin untuk dapat mempertahankan posisinya untuk

bersaing dalam sebuah pasar maka perusahaan tersebut harus memiliki strategi yang inovatif. Inovasi adalah sebuah perkembangan dan implementasi dari ide baru oleh orang-orang yang dari waktu ke waktu terlibat dalam transaksi dengan yang lainnya di dalam sebuah institusi. Jadi inovasi ialah keberhasilan dalam mengimplementasi ide-ide kreatif di dalam sebuah organisasi. Maka dari itu penting bagi sebuah organisasi perusahaan untuk terus melakukan inovasi dengan mengimplementasi ide-ide baru dan kreatif yang muncul secara berkala agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Struktur organisasi adalah secara permanen mendistribusikan peran atau pekerjaan dan mekanisme administrative agar sebuah organisasi dapat melakukan, mengkoordinasi, dan mengontrol kegiatan bisnis dan arus sumber dayanya. Struktur organisasi sendiri merupakan sebuah penentuan bagaimana pekerjaan dibagi-bagi dan dikelompokkan secara formal Struktur organisasi juga adalah sebuah kerangka dari peran, tanggung jawab, otoritas, dan hubungan komunikasi yang dirancang untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi dan mencapai tujuannya. Struktur organisasi juga disebut sebagai organogram.

Jadi setiap perusahaan tentu memiliki sebuah struktur organisasi agar peran, tanggung jawab, otoritas, dan alur komunikasi setiap karyawan di dalam perusahaan dapat menjadi jelas. Hal ini juga akan membantu proses penyampaian ide-ide baru di dalam perusahaan karena ketika alur komunikasi sudah jelas tentu karyawan menjadi lebih mudah dalam memberitahukan kepada rekan mapuun atasannya terkait dengan ide-ide yang mereka miliki. Ketika hal

tersebut dapat berjalan dengan baik tentu akan sangat membantu dalam mendorong proses inovasi dari sebuah perusahaan.

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai dan keyakinan bersama dari waktu ke waktu yang menghasilkan norma-norma perilaku yang dapat diadopsi untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi adalah sebuah konsep dari keyakinan dan nilai bersama di dalam sebuah organisasi yang membantu membentuk perilaku dari karyawannya. Maka, jika budaya dari sebuah perusahaan terbuka pada ide-ide baru serta mendorong agar karyawannya lebih terbuka dan menerima masukan dari karyawan lainnya akan sangat mendorong munculnya inovasi di dalam perusahaan tersebut. Sementara itu menurut Gordon dan Cummins, budaya organisasi adalah suatu hal yang mendorong pengakuan atas kerja keras dan kontribusi dari anggota sebuah organisasi dan memberikan pemahaman holistik terkait dengan apa dan bagaimana hal tersebut akan dicapai, bagaimana tujuan saling berkaitan, dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai tujuan. Menurut Hofstede, et.al., budaya organisasi adalah sekumpulan proses dari pikiran yang membedakan setiap anggotanya di dalam sebuah kelompok. Jadi budaya organisasi memang menjadi salah satu aspek yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisa pengaruh dari struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap inovasi organisasi perusahaan. Dengan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

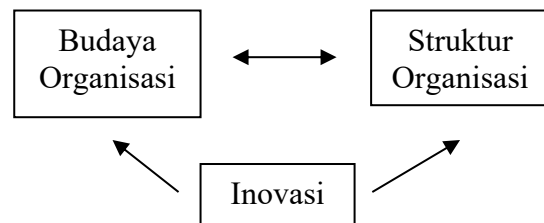
Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap butir pertanyaan di dalam suatu

mempertimbangkan hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesis dari penelitian ini adalah: H1: Apakah struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan? H2: Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan? H3: Apakah struktur organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi perusahaan?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan data menggunakan metode kuesioner dengan skala likert. Jumlah sampel responden yang diambil 100 orang dengan populasi 300 orang. Variabel operasional penelitian ini adalah X1 Inovasi. Ukuran variabel operasional ini ditentukan melalui keberhasilan ide-ide inovasi yang diwujudkan dalam strategi penjualan.

A. Kerangka Konseptual



Waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan. Instrument yang digunakan berupa kuisisioner. Kemudian, Teknik analisa data menggunakan menggunakan analisis regresi berganda dengan program E-Views versi 6 dan akan melakukan uji asumsi klasik.

kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan

pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan signifikansi 5%. Jika r tabel < r hitung maka dapat disimpulkan valid. Oleh karena itu hasil kuesioner yang didapat di dalam penelitian akan terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk menguji validitas pertanyaan dari variabel yang diukur. Untuk uji validitas penelitian akan menggunakan program Microsoft Excel. Tabel 1 menunjukkan hasil

r hitung untuk setiap pertanyaan. Sementara itu r tabel adalah 0.1654. Sehingga hasil uji validitas dengan menggunakan excel menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil r tabel yang lebih kecil dibandingkan r hitung. Dengan begitu analisis regresi dapat dilanjutkan dengan menggunakan data yang telah terkumpul.

Tabel 1. hasil r hitung untuk setiap pertanyaan

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Hasil r hitung	0.79	0.79	0.81	0.82	0.78	0.80	0.72	0.77	0.77	0.61	0.85	0.87	0.87

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

B. Uji Regresi

Dengan model regresi yang telah ditentukan akan dilakukan pengujian hipotesis dengan melakukan: Uji t statistik, menurut Sugiyono, uji t pada dasarnya adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t -stat dengan nilai t table. Selain itu juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Prob. dari hasil regresi dengan nilai alpha. Jika lebih kecil maka berarti bahwa variabel independen tersebut signifikan

mempengaruhi variabel dependen. Uji F , atau juga dikenal sebagai uji serentak adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yang ada dalam model regresi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi tersebut. Juga untuk melihat apakah model yang digunakan signifikan atau tidak signifikan. Menurut Sugiyono uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Melakukan uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai dari Prob (F- Statistic) kemudian membandingkannya dengan nilai alpha.

Tabel 2. Hasil regresi

Variabel Dependen: I Method: Least Squares Observasi: 100				
Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.

C	-0.858571	1.057742	-0.811701	0.4190
SO	0.296576	0.058936	5.032166	0.0000
BO	0.310140	0.064814	4.785035	0.0000
R-squared	0.569109	Mean dependent var	10.84000	
Adjusted R-squared	0.560225	S.D. dependent var	2.545426	
S.E. of regression	1.688013	Akaike info criterion	3.914522	
Sum squared resid	276.3905	Schwartz criterion	3.992677	
Log likelihood	-192.7261	Hannan-Quinn criter.	3.946152	
F-statistic	64.05756	Durbin-Watson stat	2.107551	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Tabel 2 menunjukkan hasil regresi. Hasil analisis yang didapat menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi (SO) berpengaruh signifikan terhadap inovasi (I) perusahaan dengan pengaruh sebesar 0.2965 atau 29.65%. Sementara variabel budaya organisasi (BO) juga berpengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan sebesar 0.3101 atau 31.01%. Selain itu, hasil dari Prob (F-statistic) menunjukkan nilai sebesar 0.0000 yaitu lebih kecil dari pada nilai alpha sehingga berarti bahwa variable independen dalam model penelitian yaitu struktur organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu inovasi perusahaan. Sementara itu hasil dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa struktur organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh pada inovasi perusahaan dengan pengaruh sebesar 56%. Hasil analisis membuktikan bahwa hipotesis dari penelitian adalah:

1. H1: Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tidd T, dkk bahwa inovasi dapat dipengaruhi

oleh faktor internal dan eksternal. salah satu faktor tersebut adalah organisasi. organisasi mempengaruhi terbentuknya inovasi baru secara signifikan. Hasil dilapangan menunjukkan struktur organisasi mempengaruhi inovasi dan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tidd T, dkk.

2. H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan. Hasil dilapangan ini sesuai dengan pendapat Sarplin dalam Susanto Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. perilaku dan norma-norma baru ini merupakan inovasi baru hasil dari budaya organisasi melalui interaksi antar anggotanya.

3. H3: Struktur organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap inovasi perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins yaitu struktur organisasi secara otomatis akan membentuk budaya organisasi yang ada. keduanya ini akan

mempengaruhi sangat efektif inovasi dalam perusahaan. hasil inovasi luar biasa akan terbentuk melalui struktur dan budaya organisasi.

C. Uji Asumsi Klasik

Menurut teorema Gauss-Markov agar sebuah model regresi dapat disebut sebagai *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) maka model tersebut harus memenuhi 4 asumsi klasik. Berdasarkan hasil tes *Breusch-Pagan-Godfrey* diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Prob. Chi- Square adalah sebesar 0.7272 dan lebih besar dari pada nilai alpha (α) yaitu 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model

penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas. Tabel 3 menunjukkan hasil dari asumsi klasik.

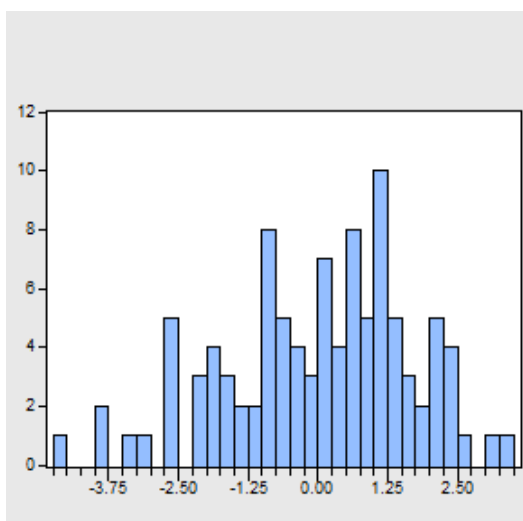
2. Uji ini juga diperkuat dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ghazali mengenai uji asumsi klasik. Uji ini apabila tidak ditemukan ketidaknyamanan residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka terbebas dari heteroskedastisitas karena dapat dilihat melalui grafik scatterplot dan nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Tabel 3. Hasil uji asumsi klasik

Tes Heteroskedastisitas: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-statistic	0.31100	Prob. F(2,97)	0.7334
	4		
Obs*R-squared	0.63715	Prob. Chi-Square(2)	0.7272
	9		
Scaled explained SS	0.52477	Prob. Chi-Square(2)	0.7692
	0		

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

D. Uji Normalitas, Autokorelasi dan Multikolonieritas



Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4. Hasil uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	1.569566	Prob. F(2,95)	0.2135
Obs*R-squared	3.198655	Prob. Chi-Square(2)	0.2020

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Tabel 5. Hasil uji Multikolonieritas

Korelasi			
	C	SO	BO
C	1.000000	0.683666	0.675738
SO	0.683666	1.000000	0.623809
BO	0.675738	0.623809	1.000000

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

1. Gambar 1 menunjukkan bahwa error model penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.
2. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Prob. F adalah sebesar 0.2135 dan lebih besar dari pada nilai alpha (α) yaitu 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini terbebas dari kasus autokorelasi. Hasil uji ini sesuai dengan Nachrowi bahwa pengaruh struktur organisasi dan budaya tidak terikat pada bentuk inovasi-inovasi yang terjadi sebelumnya. Dapat diartikan bahwa Inovasi yang terbentuk melalui organisasi dan budaya adalah baru. Inovasi-inovasi tersebut adalah baru, bukan inovasi yang ada sejak lama dalam perusahaan terus menerus digunakan kembali, tetapi organisasi dan budaya tersebut menghasilkan inovasi baru secara terus menerus sesuai dengan tingkat interaksi yang terjadi dalam organisasi tersebut sesuai pendapat Robbins apabila terjadi interaksi dalam organisasi maka akan memunculkan inovasi yang luar biasa.
3. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5, bahwa korelasi antar variabel tidak ada yang melebihi 0.8 (*Rule of Thumb*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, disimpulkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi 4 asumsi klasik sehingga model dapat dikatakan sebagai *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Uji ini sesuai dengan pendapat Ivancevich (2006: 46) bahwa kumpulan orang-orang didalam organisasi tersebut akan menghasilkan nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Sumber daya

manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi atau dalam ini rumah makan dalam kurun waktu yang panjang.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menginvestigasi hubungan antara struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap inovasi sebuah perusahaan. Data yang digunakan di dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner sebanyak 100 responden. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi sebuah perusahaan. Penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibuat yaitu mengetahui pengaruh struktur organisasi dan budaya terhadap inovasi dalam perusahaan yaitu berpengaruh signifikan.

B. Saran

Kelemahan serta kekurangan penelitian ini adalah variabel yang digunakan dalam mengukur pengaruh inovasi masih sangat minim. Variabel yang digunakan hanya sedikit sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkan menambah variable-variabel Penelitian sehingga menghasilkan sebuah kelengkapan dan diharapkan menjadi kebaruan dalam Penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adib, M. (2012). 'Agen dan Struktur dalam

Pandangan Piere Bourdieu', *BioKultur*, 1 (2012), 91–110
<<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-01> Artikel AGEN DAN STRUKTUR DALAM PANDANGAN PIERE BOURDIEU Revisi 20 Okt 2012.pdf>

Ching, C. C., & Riswan, E. T. (2008). 'INOVASI PERUSAHAAN', 2008, 1–6

Kaltim, Bontang. (2018). 'Pengaruh Inovasi , Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Di Provinsi Kalimantan Timur', 9 (2013)

Kepemimpinan, Dampak, and Budaya Organisasi, 'Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat', 9 (2020), 19–27

Kepemimpinan, Pengaruh Gaya, Budaya Organisasi, D A N Inovasi, Terhadap Kinerja, Karyawan Daihatsu, Kharisma Manado, and others, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado', 3 (2015), 939–49

Keterlibatan, Terhadap, Karyawan Yang, and Berdampak Pada, 'Kterlibatan Organisasi Dalam Perusahaan'

Mariam, E. (2013). 'Pengaruh Organisasi Terhadap Inovasi Perusahaan', *Pengaruh Organisasi Terhadap Inovasi Kerja*, 2 (2013), 30–33

Prayudhayanti, B. N. (2005). Universitas Islam, and Sultan Agung, 'Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi', 2005, 19–32

Putranto, A. Y., 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI PRODUK PADA TV BERITA MILIK PEMERINTAH INDONESIA (STUDI KASUS PADA LPP TELEVISI REPUBLIK INDONESIA)', 1–27

Studi, Program, Magister Manajemen, Program Pascasarjana, and Universitas Diponegoro, '(Penelitian

DERIVATIF: Jurnal Manajemen

Vol. 14 No. 2 November 2020

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis
Administrasi Modern', 3 (2013)

Wolf, R. (2013). 'Management Relations in
the Work Culture in Japan as
Compared to That of the West',
*Innovative Journal of Business and
Management*, 2 (2013), 116–22