

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPRIBADIAN  
EKSTROVERT DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
PERILAKU INOVATIF PEGAWAI UNIT PELAYANAN  
PENDIDIKAN PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI**



**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Mendapatkan Gelar Doktor**

**Muhammad Abid Marzuki**

**7647120644**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPERIBADIAN EKSTROVERT  
DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF  
PEGAWAI UNIT PELAYANAN PENDIDIKAN PADA DINAS  
PENDIDIKAN KOTA BEKASI**

**Muhammad Abid Marzuki**

**ABSTRAK**

Dalam lingkungan dinamis dan terus mengalami perubahan seperti yang terjadi saat ini, maka perilaku inovatif merupakan pilar penting bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu dilihat dari faktor budaya organisasi, kepribadian ekstrovert dan motivasi berprestasi. Objek penelitiannya yaitu di Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 118 pegawai yang diambil dengan teknik acak sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Skala Likert 1-5 dan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pegawai, (2) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif pegawai, (3) terdapat pengaruh langsung positif motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif pegawai, (4) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai, (5) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian ekstrovert terhadap motivasi berprestasi pegawai, (6) terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi, dan (7) terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil ini, maka faktor budaya organisasi, kepribadian ekstrovert dan motivasi berprestasi di Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi perlu diperbaiki guna meningkatkan perilaku inovatif pegawai.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kepribadian ekstrovert, motivasi berprestasi, perilaku inovatif

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, EXTROVERT  
PERSONALITY AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON OFFICER  
INNOVATIVE BEHAVIOR OF EDUCATIONAL SERVICE UNIT  
OF EDUCATION DEPARTMENT IN BEKASI CITY**

*Muhammad Abid Marzuki*

**ABSTRACT**

*In a dynamic and changes environment as currently situation, innovative behavior is an important pillar for organizations to be able to compete and survive. This study aims to reveal the factors that influence innovative behavior, which is seen from the factors of organizational culture, extrovert personality and achievement motivation. The object of the research is the Educational Service Unit of Education Department in Bekasi City. The study used a quantitative approach with a total sample of 118 officers taken through simple random techniques. Data collection uses questionnaires in form of Likert Scale with 1-5 point and data analysis using path analysis. The results showed: (1) there is a positive direct effect of organizational culture on officer innovative behavior, (2) there is a positive direct influence of extroverted personality on officer innovative behavior, (3) there is a positive direct effect of achievement motivation on officer innovative behavior, (4) positive direct effect of organizational culture on officer achievement motivation, (5) there is a positive direct effect of extrovert personality on officer achievement motivation, (6) there is an indirect effect of organizational culture on innovative behavior through achievement motivation, and (7) there is an indirect effect extrovert personality on innovative behavior through achievement motivation. Based on these results, the factors of organizational culture, extroverted personality and achievement motivation in the Educational Service Unit of Education Department in Bekasi City need to be improved in order to improve employees' innovative behavior.*

**Keywords:** *organizational culture, extrovert personality, achievement motivation, innovative behavior*

## RINGKASAN

Inovasi adalah faktor yang sangat mendesak yang diperlukan dalam kondisi lingkungan yang cepat berubah. Inovasi tidak hanya menjadi kebutuhan bagi sektor swasta, tetapi sektor publik juga terus-menerus dituntut untuk menunjukkan inovasi, karena menjadi kunci dalam meningkatkan kemampuan lembaga pemerintah untuk memberikan pelayanan secara efisien. Ini menunjukkan betapa pentingnya masalah inovasi di sektor publik dalam mengikuti tuntutan masyarakat modern yang semakin kritis. Pegawai di lingkungan lembaga pemerintah tidak dapat lagi menggunakan cara kerja lama dengan bersikap pasif dan hanya mengikuti rutinitas, tetapi harus memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugasnya.

Kunci inovasi dalam suatu organisasi tergantung perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Perilaku inovatif ditentukan oleh banyak faktor, antara lain budaya organisasi, kepribadian, dan motivasi berprestasi. Nilai-nilai organisasi akan menjadi faktor pendorong dan penggerak bagi anggota organisasi untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kepribadian, khususnya kepribadian ekstrovert, juga diperlukan untuk membentuk karakter pribadi yang inovatif. Demikian pula dengan faktor motivasi berprestasi, juga merupakan faktor pendorong penting untuk perilaku inovatif. Motivasi berprestasi berasal dari dalam diri seseorang yang menggerakkan upaya dan kerja keras untuk mencapai hasil terbaik. Penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi, kepribadian ekstrovert dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif di Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasinya sebanyak 168 pegawai dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 118 pegawai yang diambil secara acak sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala rating dengan lima alternatif jawaban. Hasil perhitungan reliabilitas variabel perilaku inovatif diperoleh koefisien Alpha = 0,944, budaya organisasi = 0,956, kepribadian ekstrovert = 0,925, dan motivasi berprestasi = 0,924. Data penelitian yang diperoleh sebelum dihitung untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dipastikan telah memenuhi persyaratan normalitas dan linearitas. Analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

Temuan penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif ( $\beta_{Y1}$ )= 0,286 dengan  $t_{hitung} = 3,611 > t_{tabel} = 1,658$ , sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai.
2. Koefisien jalur pengaruh langsung kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif ( $\beta_{Y2}$ )=0,212 dengan  $t_{hitung} = 2,402 > 1,658$ , yang berarti kepribadian ekstrovert memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai.
3. Koefisien jalur pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif ( $\beta_{Y3}$ )= 0,383 dengan  $t_{hitung} = 4,565 > 1,658$ , yang berarti motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai.
4. Koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi ( $\beta_{31}$ )= 0,226 dengan  $t_{hitung} = 2,646 > 1,658$  yang dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi pegawai.
5. Koefisien jalur pengaruh kepribadian ekstrovert terhadap motivasi berprestasi ( $\beta_{32}$ )= 0,523 dengan  $t_{hitung} = 6,127 > 1,658$  yang berarti kepribadian ekstrovert memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi pegawai.
6. Hasil perhitungan Sobel test pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pegawai melalui motivasi berprestasi diperoleh nilai statistik = 4,747, dan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pegawai melalui motivasi kerja.
7. Hasil perhitungan Sobel test pengaruh tidak langsung kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi diperoleh nilai statistik = 4,624, dan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , yang berarti kepribadian ekstrovert berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku inovatif pegawai melalui motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka budaya organisasi, kepribadian ekstrovert dan motivasi berprestasi harus ditingkatkan. Pimpinan harus berusaha menjadikan budaya organisasi sebagai faktor strategis dalam organisasi untuk mengembangkan perilaku inovatif. Kepribadian ekstrovert juga perlu dibina dan dikembangkan agar berkontribusi dalam peningkatan perilaku inovatif pegawai. Sementara untuk meningkatkan motivasi berprestasi, para pemimpin perlu menginspirasi kebutuhan untuk menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, baik penghargaan finansial maupun non-finansial.

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor

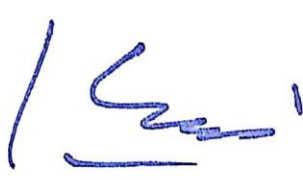
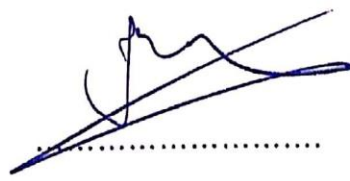


Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc

Dr. Mukhtadi, M.M

Tanggal: 27-01-2020

Tanggal: 27-01-2020

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Komarudin, M.Si (Ketua) <sup>1</sup>		11-02-2020
Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Sekretaris) <sup>2</sup>		31-1-2020

Nama : Muhammad Abid Marzuki

No. Registrasi : 7647120644

Program Studi : Ilmu Manajemen



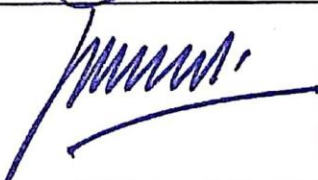




Tgl. Lulus : 25-02-2020

<sup>1</sup>Rektor Universitas Negeri Jakarta

<sup>2</sup>Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama : Muhammad Abid Marzuki  
 No. Registrasi : 7647120644  
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		30/1/2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Promotor)		29/1/2020
3	Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc (Promotor)		27/01 2020
4	Dr. Mukhtadi, MM (Co Promotor)		27/1/2020
5	Agung Dharmawan Buchdadi, MM., Ph.D (Penguji)		27/01 2020
6	Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		27/01 2020
7	Prof. Dr. Mts. Arief, M.M., MBA., CPM (Penguji Luar)		28/1/2020





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**  
**PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220 Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman: <http://pps.unj.ac.id>, E-mail: [tu.pps@unj.ac.id](mailto:tu.pps@unj.ac.id)

---

**LEMBAR PERNYATAAN**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian besar Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ditemukan ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Januari 2020



**Muhammad Abid Marzuki**  
(7647120664)








Building  
Future  
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220  
Telp. (021) 4721340, Fax (021) 4897047, website: <http://pps.unj.ac.id>, e-mail: [tu.pps@unj.ac.id](mailto:tu.pps@unj.ac.id)

<b>PERSETUJUAN PERBAIKAN PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH PROGRAM DOKTOR DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERTUTUP/TERBUKA*) DISERTASI</b>	
Nama : Muhammad Abid Marzuki	
No. Registrasi : 7647120644	
Judul Artikel : The Mediating Effect of Achievement Motivation on the Relationship Between Organizational Culture and Innovative Behavior in Public Sector .	
Promotor  Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc Tanggal 27-01-2020	Co-Promotor  Dr. Mukhtadi, M.M Tanggal 27-01-2020
Mengetahui, Wakil Direktur I  Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd. Tanggal 30/1/2020	

\*) coret yang tidak perlu

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Desember 2019

Muhammad Abid Marzuki

## **KATA PENGANTAR**

Inovasi merupakan pilar penting bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan dalam kondisi lingkungan yang dinamis dan cepat berubah seperti sekarang ini. Proses inovasi di dalam organisasi bergantung pada orang-orang atau sumber daya manusianya, sehingga inovasi pada level individu atau perilaku inovatif sangat dibutuhkan untuk membangun organisasi yang inovatif. Oleh karena itu, perilaku inovatif perlu diperhatikan dengan baik agar dapat menjadi faktor pendorong bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan.

Banyak faktor faktor yang harus diperhatikan untuk dapat memperkuat perilaku inovatif, antara lain budaya organisasi, kepribadian ekstrovert, dan motivasi berprestasi. Budaya organisasi sebagai representasi faktor eksternal individu berperan menjadi pemandu bagi setiap pegawai untuk memiliki dan melaksanakan nilai-nilai positif yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara kepribadian dan motivasi berprestasi sebagai representasi faktor internal individu merupakan pendorong yang efektif untuk melakukan tindakan-tindakan yang inovatif. Untuk membuktikannya secara ilmiah, maka penelitian ini mengambil judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Ekstrovert dan Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penulis berharap mudah-mudahan disertasi ini dapat memberikan manfaat baik secara praktis untuk pengembangan sumber daya manusia maupun secara teoretis untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Jakarta, Desember 2019

Muhammad Abid Marzuki

## ***AKNOWLEDGEMENT***

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini. Dalam proses penulisan disertasi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik bantuan secara materiil maupun spirituil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada: (1) Dr. Komarudin M.Si sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta, (2) Prof. Dr. Ilza Mayuni, M.A sebagai Plt. Direktur Program Pascasarjana, (3) Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si selaku Koordinator Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, (4) Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc selaku Promotor, (5) Dr. Mukhtadi, MM, sebagai Co Promotor, (6) Dosen-Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah membimbing dan mengajar penulis, (7) Staf Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah banyak membantu proses administrasi, dan (8) Teman-teman seangkatan yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan disertasi.

Penulis juga sampaikan terima kasih kepada segenap pimpinan dan pegawai di Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, khususnya yang telah berpartisipasi menjadi responden penelitian. Tidak lupa penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada istri dan anak-anak yang telah memberikan dukungan serta semangat baik selama masa kuliah maupun selama proses penyelesaian disertasi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian disertasi ini.

Jakarta, Desember 2019

Muhammad Abid Marzuki

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
RINGKASAN.....	iv
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	
vi.....	
LEMBAR PERNYATAAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
<i>AKNOWLEDGEMENT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I    PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Signifikansi Penelitian.....	13
G. Kebaruan Penelitian ( <i>state of the art</i> ).....	14
BAB II    KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerangka Konsep .....	15
1. Perilaku Inovatif .....	15
2. Budaya Organisasi.....	26
3. Kepribadian Ekstrovert.....	37
4. Motivasi Berprestasi .....	49
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	58
C. Kerangka Teoretik .....	65

1. Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif .....	66
2. Kepribadian Ekstrovert dan Perilaku Inovatif .....	68
3. Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif .....	68
4. Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi.....	71
5. Kepribadian Ekstrovert dan Motivasi Berprestasi.....	72
6. Budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan perilaku inovatif	73
7. Kepribadian ekstrovert, motivasi berprestasi, dan perilaku inovatif.....	74
D. Hipotesis Penelitian .....	75
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	76
B. Metode Penelitian .....	76
C. Populasi dan Sampel.....	77
D. Teknik Pengumpulan Data.....	78
E. Instrumen Penelitian .....	79
1. Perilaku Inovatif .....	80
2. Budaya Organisasi .....	83
3. Kepribadian Ekstrovert .....	85
4. Motivasi Berprestasi .....	88
E. Teknik Analisis Data .....	91
F. Hipotesis Statistik.....	92
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
A. Profil Responden .....	94
B. Analisis Deskriptif.....	95
1. Perilaku inovatif.....	95
2. Budaya organisasi .....	99
3. Kepribadian ekstrovert.....	102
4. Motivasi berprestasi .....	105
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	108
1. Uji normalitas .....	108
2. Uji linearitas.....	110
D. Pengujian Hipotesis .....	115

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif .....	119
2. Pengaruh Kepribadian Ekstrovert terhadap Perilaku Inovatif .	120
3. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif .....	121
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi ..	121
5. Pengaruh Kepribadian Ekstrovert terhadap Motivasi Berprestasi	122
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi .....	122
7. Pengaruh kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi .....	123
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	124
1. Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif .....	124
2. Kepribadian Ekstrovert dan Perilaku Inovatif .....	127
3. Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif .....	129
4. Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi .....	132
5. Kepribadian Ekstrovert dan Motivasi Berprestasi .....	134
6. Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif	135
7. Kepribadian Ekstrovert, Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif.....	136
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	138
B. Implikasi.....	139
C. Saran.....	142
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>145</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>153</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>235</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil penelitian pendahuluan perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi .....	7
Tabel 2.1	Rangkuman hasil penelitian yang relevan.....	61
Tabel 3.1.	Rincian jumlah populasi dan sampel.....	78
Tabel 3.2	Kisi-kisi instrumen perilaku inovatif .....	81
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrumen budaya organisasi .....	84
Tabel 3.4	Kisi-kisi instrumen kepribadian ekstrovert .....	86
Tabel 3.5	Kisi-kisi instrumen motivasi berprestasi .....	89
Tabel 4.1	Profil responden .....	94
Tabel 4.2	Statistik deskriptif skor variabel perilaku inovatif .....	95
Tabel 4.3	Sebaran skor penelitian variabel perilaku inovatif.....	96
Tabel 4.4	Rata-rata butir dan indikator skor penelitian variabel perilaku novatif .....	98
Tabel 4.5	Statistik deskriptif skor variabel budaya organisasi.....	99
Tabel 4.6	Sebaran skor penelitian variabel budaya organisasi.....	99
Tabel 4.7	Rata-rata butir dan indikator skor penelitian variabel budaya organisasi.....	101
Tabel 4.8	Statistik deskriptif skor variabel kepribadian ekstrovert.....	102
Tabel 4.9	Sebaran skor penelitian variabel kepribadian ekstrovert .....	102
Tabel 4.10	Rata-rata butir dan indikator skor penelitian variabel kepribadian ekstrovert.....	104
Tabel 4.11	Statistik deskriptif skor variabel motivasi berprestasi .....	105
Tabel 4.12	Sebaran skor penelitian variabel motivasi berprestasi .....	106
Tabel 4.13	Rata-rata butir dan indikator skor penelitian variabel motivasi berprestasi .....	107
Tabel 4.14	Rangkuman hasil uji normalitas galat taksiran .....	109
Tabel 4.15	Tabel ANAVA uji linearitas pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif .....	111
Tabel 4.16	Tabel ANAVA uji linearitas pengaruh kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif .....	112
Tabel 4.17	Tabel ANAVA uji linearitas pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif .....	113
Tabel 4.18	Tabel ANAVA uji linearitas pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi.....	114

Tabel 4.19	Tabel ANAVA uji linearitas pengaruh kepribadian ekstrovert terhadap motivasi berprestasi .....	115
Tabel 4.20	Matriks koefisien korelasi hubungan antara budaya organisasi ( $X_1$ ), kepribadian ekstrovert ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ) dengan perilaku inovatif ( $Y$ ).....	116
Tabel 4.21	Hasil koefisien jalur persamaan sub struktur 1 .....	117
Tabel 4.22	Hasil koefisien jalur persamaan sub struktur 2 .....	117
Tabel 4.23	Hasil Sobel test pengaruh tidak langsung pengaruh budaya organisasi, dan kepribadian ekstrovert, dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif .....	119

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses inovasi.....	20
Gambar 2.2	Sifat kepribadian introvert dan ekstrovert.....	46
Gambar 2.3	Hirarkhi Kepribadian Ekstrovert dari Eysenck ..... 6.....	4
Gambar 2.4	Model motivasi.....	51
Gambar 2.5	Model integratif perilaku organisasi .....	65
Gambar 2.6	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif .....	70
Gambar 3.1	Model hipotetik .....	76
Gambar 4.1	Histogram skor penelitian variabel perilaku inovatif.....	97
Gambar 4.2	Rata-rata indikator skor penelitian variabel perilaku inovatif.....	98
Gambar 4.3	Histogram skor penelitian variabel budaya organisasi.....	100
Gambar 4.4	Rata-rata indikator skor penelitian variabel budaya organisasi .....	101
Gambar 4.5	Histogram skor penelitian variabel kepribadian ekstrovert .....	103
Gambar 4.6	Rata-rata indikator skor penelitian variabel kepribadian ekstrovert	104
Gambar 4.7	Histogram skor penelitian variabel motivasi berprestasi .....	106
Gambar 4.8	Rata-rata indikator skor penelitian variabel motivasi berprestasi ....	107
Gambar 4.9	Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), kepribadian ekstrovert ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap perilaku inovatif (Y).....	118

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian.....	153
Lampiran 2	Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	171
Lampiran 3	Rekapitulasi Data Penelitian.....	176
Lampiran 4	Statistik Deskriptif.....	179
Lampiran 5	Uji Persyaratan Analisis.....	185
Lampiran 6	Hasil <i>Path Analysis</i> .....	225
Lampiran 7	Hasil Sobel Test.....	233