

Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Pengetahuan Dan Modal Psikologi Terhadap *Innovation work behaviour* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi

Johan Hermawan ¹, Gunistiyo ^{2*}

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: gunistiyo@yahoo.co.id

Information Article

History Article

Submission: 12-02-2025

Revision: 12-02-2025

Published: 12-02-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i2.339

A B S T R A K

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, manajemen pengetahuan dan modal psikologi terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PKTJ yang berjumlah yang berjumlah 129 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif menggunakan aplikasi PLS. Beberapa hasil yang dapat adalah tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *innovation work behaviour*, tidak terdapat pengaruh modal psikologi terhadap *innovation work behaviour*, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi pegawai, terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *innovation work behaviour*, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi, terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi, terdapat pengaruh modal psikologi terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi.

Kata kunci: budaya organisasi, manajemen pengetahuan, modal psikologi, komitmen organisasi, *innovation work behaviour*

A B S T R A C T

The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture, knowledge management and psychological capital on innovation work behavior with organizational commitment as a mediator. This type of research uses quantitative research. The population of this study is all PKTJ employees totaling 129 employees. This study uses a

Acknowledgment

survey data collection technique using a questionnaire. The data analysis technique for this study uses quantitative analysis using the PLS application. Some of the results that can be obtained are there is no influence of organizational culture on innovation work behavior, there is no influence of psychological capital on innovation work behavior, there is an influence of organizational culture on organizational commitment, there is an influence of knowledge management on organizational commitment, there is an influence of psychological capital on employee organizational commitment, there is an influence of organizational commitment on innovation work behavior, there is an influence of organizational culture on innovation work behavior with organizational commitment as a mediator, there is an influence of knowledge management on innovation work behavior with organizational commitment as a mediator, there is an influence of psychological capital on innovation work behavior with organizational commitment as a mediator.

Keywords: *organizational culture, knowledge management, psychological capital, organizational commitment, innovation work behaviour*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aspek penting yang mampu menentukan kemajuan organisasi organisasi. Tepeci (2017), mengatakan bahwa sebuah organisasi akan berjalan dengan efektif jika didukung oleh SDM yang handal. Hal ini menjelaskan bahwa organisasi akan mampu mengalami pertumbuhan atau penurunan, bergantung dari bagaimana kinerja SDM yang dimilikinya, sekaligus menunjukkan bahwa SDM sebagai penggerak utama dalam organisasi dan penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Riansyah, 2018).

Besarnya nilai remunerasi sebagai kompensasi pegawai bergantung pada pendapatan BLU PKTJ yang berasal dari jumlah jasa atau jenis usaha yang dijalankan. Oleh karena itu PKTJ dituntut untuk dapat terus berinovasi mengembangkan dan/atau menghasilkan usaha-usaha baru guna menambah pendapatan BLU PKTJ yang pada akhirnya untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai PKTJ. Namun hingga saat ini inovasi dalam mengembangkan usaha di PKTJ dirasa masih sangat kurang dan belum dapat memenuhi target capaian pendapatan BLU PKTJ. Berikut adalah tabel perkembangan jenis usaha yang dijalankan oleh PKTJ selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1. Perkembangan Inovasi di PKTJ Tegal

No	Jenis Usaha	Tahun			Saat ini (2023)	Keterangan
		2020	2021	2022		
1	Penerimaan Taruna Jalur Mandiri	√	√	√	√	Penerimaan jumlah Taruna baru jalur Mandiri menyesuaikan ketersediaan jumlah asrama dan kelas yang terbatas Jenis dan jumlah peserta diklat
2	Pelaksanaan Diklat Teknis	√	√	√	√	fluktuatif tergantung permintaan dan kebutuhan Terdapat beberapa penambahan bangunan baru seperti Aula, Gedung Olahraga, dan Kelas namun belum memberikan kontribusi yang signifikan bagi lembaga
3	Penyewaan Fasilitas Kampus	√	√	√	√	Pembangunan gedung Laboratorium baru di kampus 2 Margadana Berjalan dengan baik, dilakukan perluasan area bengkel dan dibuka pintu masuk baru untuk mempermudah akses pelanggan
4	Penyewaan Peralatan Laboratorium	√	√	√	√	Penambahan Klinik Pratama di Kampus 2 Margadana yang dapat melayani masyarakat umum
5	Pendirian Bengkel Umum	-	Mulai aktif beroperasi	√	√	
6	Pendirian Klinik Pratama	-	-	Peresmian klinik pratama di Kampus 2 Margadana	√	

No	Jenis Usaha	Tahun			Saat ini (2023)	Keterangan
		2020	2021	2022		
7	Website, Siakad, Simpeg, Perpustakaan Digital	√	√	√	√	Dilakukan update terbaru setiap periode tertentu untuk memperlancar proses administrasi

Sumber: Data Unit Kerjasama dan Pengembangan Usaha PKTJ Tegal

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi PKTJ dalam empat tahun terakhir masih belum dapat memenuhi harapan dan tuntutan PKTJ sebagai lembaga BLU dimana setiap tahun diharapkan minimal terdapat 1 (satu) inovasi, sedangkan selama 4 (empat) tahun tersebut hanya terdapat 1 (satu) inovasi di tahun 2021, yaitu pendirian bengkel umum. Inovasi yang merupakan hal baru bagi PKTJ adalah pembukaan bengkel umum, sedangkan inovasi lain yang dilakukan hanya sebatas pada pengembangan usaha dengan penambahan fasilitas penunjang usaha.

Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk dilakukan suatu penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Pengetahuan Dan Modal Psikologi Terhadap *Innovation work behaviour* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini akan dilakukan Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan dengan alamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.17, Slerok, Kec. Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah 52125. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PKTJ yang berjumlah 129 pegawai. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengambilan sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini biasanya dilakukan ketika populasi relatif kecil atau ketika penelitian ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2017). Jadi sampel penelitian ini adalah pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan yang berjumlah 129 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data survei menggunakan kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan partial least squares (PLS).

HASIL*Convergent Validity***Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Kode Item Pernyataan	Outerloading	Keterangan
Variabel Budaya Organisasi		
BDO01	0,824	Memenuhi syarat
BDO02	0,777	Memenuhi syarat
BDO03	0,807	Memenuhi syarat
BDO04	0,844	Memenuhi syarat
BDO05	0,848	Memenuhi syarat
BDO06	0,897	Memenuhi syarat
BDO07	0,834	Memenuhi syarat
BDO08	0,868	Memenuhi syarat
Variabel Manajemen Pengetahuan		
MJP01	0,855	Memenuhi syarat
MJP02	0,858	Memenuhi syarat
MJP03	0,912	Memenuhi syarat
MJP04	0,887	Memenuhi syarat
MJP05	0,844	Memenuhi syarat
MJP06	0,820	Memenuhi syarat
MJP07	0,893	Memenuhi syarat
MJP08	0,863	Memenuhi syarat
Variabel Modal Psikologi		
MDP01	0,895	Memenuhi syarat
MDP02	0,878	Memenuhi syarat
MDP03	0,918	Memenuhi syarat
MDP04	0,879	Memenuhi syarat
MDP05	0,888	Memenuhi syarat
MDP06	0,905	Memenuhi syarat
MDP07	0,898	Memenuhi syarat
MDP08	0,870	Memenuhi syarat
Variabel Komitmen Organisasi		
KMO01	0,772	Memenuhi syarat
KMO02	0,865	Memenuhi syarat
KMO03	0,870	Memenuhi syarat
KMO04	0,864	Memenuhi syarat
KMO05	0,865	Memenuhi syarat
KMO06	0,582	Memenuhi syarat
Variabel <i>Innovation work behaviour</i>		
IWB01	0,884	Memenuhi syarat
IWB02	0,877	Memenuhi syarat
IWB03	0,908	Memenuhi syarat
IWB04	0,870	Memenuhi syarat
IWB05	0,739	Memenuhi syarat
IWB06	0,849	Memenuhi syarat
IWB07	0,905	Memenuhi syarat
IWB08	0,910	Memenuhi syarat

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil *outer loading variabel* budaya organisasi, manajemen pengetahuan, modal psikologi, komitmen organisasi dan *innovation work behaviour*. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indikator dengan *variabel* laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur *variabel* dengan rata-rata di atas 0.500, sehingga semua pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, manajemen pengetahuan, modal psikologi, komitmen organisasi dan *innovation work behaviour* tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur *variabel* laten tersebut.

Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

No.	Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
1.	Budaya organisasi	0,702	Memenuhi syarat
2.	Manajemen Pengetahuan	0,752	Memenuhi syarat
3.	Modal Psikologi	0,794	Memenuhi syarat
4.	Komitmen Organisasi	0,656	Memenuhi syarat
5.	<i>Innovation work behaviour</i>	0,756	Memenuhi syarat

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasar pada tabel 3 bisa dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi yakni di atas 0,5 sehingga bisa disimpulkan bahwa model data yang diuji di dalam riset ini sudah memenuhi syarat *discriminant validity* sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis.

Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability*

No.	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1.	Budaya organisasi	0,950	Memenuhi syarat
2.	Manajemen Pengetahuan	0,960	Memenuhi syarat
3.	Modal Psikologi	0,969	Memenuhi syarat
4.	Komitmen Organisasi	0,918	Memenuhi syarat
5.	<i>Innovation work behaviour</i>	0,961	Memenuhi syarat

Sumber: Data primer diolah, 2024

Konstruk dikatakan reliable jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,700 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk model refleksif dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan menilai *composite reliability*, peneliti dapat memiliki keyakinan lebih besar dalam kualitas dan keandalan pengukuran dari konstruk yang digunakan dalam analisis atau penelitian. *Composite reliability* juga membantu memastikan bahwa konstruk tersebut dapat diandalkan

untuk digunakan dalam pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam konteks penelitian

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Nilai *R-square*

No	Keterangan	<i>R-square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
1	Komitmen organisasi (Z)	0,395	0,380
2	<i>Innovation work behaviour</i> (Y)	0,828	0,822

Sumber: Data primer diolah, 2024

- 1) Hasil analisis inner model menggunakan alat analisis PLS variabel komitmen organisasi diketahui nilai *R-square* sebesar 0,395. Nilai *R-square* sebesar 0,395 berarti besarnya pengaruh budaya organisasi, manajemen pengetahuan, dan modal psikologi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 39,5%.
- 2) Hasil analisis inner model menggunakan alat analisis PLS variabel *innovation work behaviour* diketahui nilai *R-square* sebesar 0,828. Nilai *R-square* sebesar 0,828 berarti besarnya pengaruh budaya organisasi, manajemen pengetahuan, modal psikologi dan komitmen organisasi terhadap *innovation work behaviour* adalah sebesar 82,8%.

Predictive Relevance (Q^2)

Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination* (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Adapun hasil perhitungan nilai Q^2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,395) \times (1 - 0,828)] \\ &= 1 - (0,605 \times 0,172) \\ &= 1 - 0,104 \\ &= 0,895 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 89,59%. Sedangkan sisanya sebesar 10,41% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

No.	Keterangan	Original sample (OS)	t _{statistics} (O/STDEV)	p-value	Keputusan
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap <i>innovation work behaviour</i>	0.055	0,672	0,502	Tidak berpengaruh
2	Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap <i>innovation work behaviour</i>	0.946	7.932	0.000	Berpengaruh
3	Pengaruh modal psikologi terhadap <i>innovation work behaviour</i>	-0.164	1.593	0.113	Tidak berpengaruh
4	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi	0.831	6.536	0.000	Berpengaruh
5	Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi	-0.856	2.471	0.014	Berpengaruh
6	Pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi	0.672	2.384	0.018	Berpengaruh
7	Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>innovation work behaviour</i>	0.118	2.102	0.037	Berpengaruh
8	Pengaruh budaya organisasi terhadap <i>innovation work behaviour</i> dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi	0.098	2.183	0.030	Memediasi
9	Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap <i>innovation work behaviour</i> dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi	-0.101	2.042	0.042	Memediasi
10	Pengaruh modal psikologi terhadap <i>innovation work behaviour</i> dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi	0.079	1.973	0.050	Memediasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil hitungan dengan model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,055 dengan nilai *t_{statistics}* sebesar 0,672 < 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai *p-value* sebesar 0,502 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis satu ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, baik itu merupakan budaya organisasi yang baik maupun tidak, tidak memberikan pengaruh terhadap *innovation work behaviour* pegawai.
- 2) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,946 dengan nilai *t_{statistics}* sebesar 7,932 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta

memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis dua diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan yang diterapkan dalam suatu organisasi akan meningkatkan *innovation work behaviour* pegawai.

- 3) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* negatif sebesar $-0,164$ dengan nilai $-t_{statistics}$ sebesar $1,593 < 1,96$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,113 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis tiga ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi pegawai, baik pegawai yang memiliki keyakinan diri yang positif maupun negatif, tidak memberikan pengaruh terhadap tumbuhnya *innovation work behaviour* pada pegawai.
- 4) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar $0,831$ dengan nilai $t_{statistics}$ sebesar $6,536 > 1,96$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis empat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dapat diterima oleh pegawai dan dilaksanakan dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pegawai untuk tetap loyal pada organisasi.
- 5) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* negatif sebesar $-0,856$ dengan nilai $-t_{statistics}$ sebesar $2,471 > 1,96$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis lima diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan pada suatu organisasi, semakin baik pula pemahaman pegawai tentang sistem organisasi dan akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
- 6) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar $0,672$ dengan nilai $t_{statistics}$ sebesar $2,384 > 1,96$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis enam diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologi pegawai semakin tinggi pula keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan perannya bagi organisasi dan selanjutnya juga meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

- 7) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,118 dengan nilai $t_{statistics}$ sebesar $2,102 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis tujuh diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi pegawai maka akan semakin menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.
- 8) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,098 dengan nilai $t_{statistics}$ sebesar $2,183 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,030 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis delapan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.
- 9) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* negatif sebesar -0,101 dengan nilai $-t_{statistics}$ sebesar $2,042 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,042 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis sembilan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang baik dalam suatu organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.
- 10) Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,079 dengan nilai $t_{statistics}$ sebesar $1,973 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,050 \leq 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh modal psikologi terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis sepuluh diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi yang positif dalam diri pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Innovation work behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis satu ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, baik itu merupakan budaya organisasi yang baik maupun tidak, tidak memberikan pengaruh terhadap *innovation work behaviour* pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Naqshbandi and Tabche (2018) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi *innovation work behaviour* maka perusahaan harus mengembangkan budaya yang mendorong *innovation work behaviour*.

Perilaku individu yang inovatif tidak dapat muncul jika pegawai tidak memahami nilai-nilai kunci dari organisasi dimana mereka bekerja karena pemahaman dan persepsi pegawai dibentuk melalui budaya organisasi (Dhalla, 2017). Budaya yang ada pada suatu organisasi sangat berpengaruh pada pembentukan pribadi seseorang, karena budaya ikut merangsang pertumbuhan kreatifitas sehingga memicu *innovation work behaviour* dari anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sistem pewarisan nilai agar dapat diterapkan pada organisasi kepada pegawai (Belias and Koustelios 2018). Xiaoming dan Junchen (2018) menyatakan pola pemecahan masalah internal dan eksternal bagi suatu kelompok atau organisasi disebut sebagai budaya organisasi, budaya organisasi yang baik akan memicu *innovation work behaviour* anggota organisasi.

Implikasi praktis penelitian ini adalah bahwa PKTJ harus mampu mengembangkan budaya yang mendorong *innovation work behaviour*, yaitu budaya organisasi dimana pembelajaran dipromosikan dan dihargai, kemudian mengembangkan minat pegawai untuk menghasilkan dan memperoleh ide-ide baru serta bereksperimen dengan ide-ide tersebut. Oleh karena itu, perusahaan yang mencari keunggulan dalam paradigma inovasi terbuka harus memungkinkan para pemimpin mereka yang berdaya untuk mempromosikan budaya belajar.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap *Innovation work behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis dua diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan yang diterapkan dalam suatu organisasi akan meningkatkan *innovation work behaviour* pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Faris et al (2020), Mardani et al. (2019) membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku inovasi.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Obeidat et al. (2020) yang membuktikan bahwa ada dampak yang signifikan dan positif dari proses manajemen pengetahuan pada inovasi dan penelitian Nawab et al. (2018) dimana kemampuan memperoleh pengetahuan memiliki efek positif pada inovasi.

Inovasi merupakan istilah yang telah dipakai secara luas dalam berbagai bidang, Inovasi secara umum dipahami dalam konteks perubahan perilaku. Inovasi biasanya erat kaitannya dengan lingkungan yang berkarakteristik dinamis dan berkembang. Pengertian inovasi sendiri sangat beragam, dan dari banyak perspektif. Manajemen pengetahuan sangat berperan dalam mewujudkan cita-cita instansi. Semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai, maka mudah untuk mengikuti perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan tugasnya. Dengan demikian diperlukan suatu sistem dan tata kelola yang dapat menciptakan nilai dari manajemen pengetahuan (Jussi, 2018). Manajemen pengetahuan berperan penting untuk mendukung proses inovasi dalam kegiatan bisnis dengan dukungan implementasi manajemen pengetahuan yang efektif (Ing-Long, 2018).

Pengelolaan pengetahuan bagi pegawai efektif dalam menciptakan ide inovasi instansi. Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa apabila sistem dan tata kelola manajemen pengetahuan pada PKTJ Tegal ditingkatkan, yaitu dengan mendukung pegawainya untuk melakukan manajemen pengetahuan menjadi hal yang penting, maka tentunya akan semakin meningkatkan pengetahuan pegawai yang kemudian menumbuhkan inovasi-inovasi baru. Pengembangan pengetahuan akan menciptakan inovasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja instansi. Pendekatan manajemen pengetahuan baik dari proses memperoleh pengetahuan, proses memilih pengetahuan, proses berbagi pengetahuan dan proses penerapan pengetahuan menjadi hal penting dalam menciptakan inovasi demi kemajuan instansi.

Pengaruh Modal Psikologi terhadap *Innovation work behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis tiga ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi pegawai, baik pegawai yang memiliki keyakinan diri yang positif maupun negatif, tidak memberikan pengaruh terhadap tumbuhnya *innovation work behaviour* pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Nurtjahja Moegni dan Jovi Sulistiawan (2018) yang membuktikan bahwa modal psikologis yang dipersepsikan pegawai terbukti tidak signifikan dalam memprediksi perilaku kerja yang inovatif. Hal tersebut disebabkan

oleh beberapa hal salah satunya adalah item pengukuran yang kurang sesuai dengan kondisi yang ada. Namun hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurfaizal (2018), Ratnaningsih (2018) dan Ismullah (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dimensi dalam modal psikologis apabila dikembangkan secara optimal akan mampu mengoptimalkan potensi positif yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja individu maupun organisasi. Hal tersebut terbukti dalam penelitian ini dimana pegawai yang merasa percaya diri bahwa dia memiliki potensi dalam diri untuk dikembangkan maka akan termotivasi untuk menunjukkan potensi tersebut, sehingga hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif pada diri pegawai tersebut.

Perilaku kerja inovatif merupakan strategi bisnis yang diperlukan organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas organisasi agar mampu bersaing dengan kompetitor dalam lingkup nasional maupun internasional. Idealnya setiap pegawai dapat berinovasi dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja, seperti terus memunculkan ide-ide baru dan orisinal yang dapat menunjang keberhasilan instansi. Instansi dan pegawai yang kurang tanggap terhadap perubahan zaman dan kurang melakukan inovasi maka kinerja dan prestasinya akan sulit diraih. beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa faktor internal seperti modal psikologis dapat menstimulasi perilaku inovatif pegawai.

Seseorang yang mampu mengoptimalkan modal psikologis dalam dirinya akan membantu dalam peningkatan perilaku kerja inovatif, misalnya seseorang yang memiliki keyakinan diri dalam bekerja maka akan mampu mengambil peluang untuk mencapai kesuksesan.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa PKTJ harus mampu menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai agar mampu melihat peluang yang ada dan meningkatkan perilaku inovatif pada dirinya sehingga mampu mencapai kesuksesan secara individu maupun kelompok dalam organisasinya. Salah satunya adalah dengan secara rutin memberikan kegiatan yang memotivasi pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis empat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dapat diterima oleh pegawai dan dilaksanakan dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pegawai untuk tetap loyal pada organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Wibawa (2018), dan Dewi (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dimana budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwivendi, et al (2018), Sinha et al, (2017) yang membuktikan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang berisi seperangkat asumsi, nilai-nilai, norma-norma sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pandangan, pedoman, landasan tingkah laku bagi anggota-anggotanya agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal demi keberlangsungan organisasi tersebut. Menurut Ramezan (2016) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawainya tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai dalam berperilaku dalam suatu organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi. Dengan demikian, semakin banyak anggota yang menerima dan mengamalkan nilai dasar budaya organisasi di PKTJ, dan semakin besar komitmen anggota pada nilai-nilai tersebut, maka akan semakin kuat komitmen organisasi pegawai.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis lima diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan pada suatu organisasi, semakin baik pula pemahaman pegawai tentang sistem organisasi dan akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri, et al (2022) dan Iqbal (2020) yang membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di mana hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran penting terhadap komitmen, semakin baik manajemen pengetahuan maka komitmen akan meningkat.

Menurut Dalkir (2018) manajemen pengetahuan merupakan sebuah koordinasi yang disengaja dan sistematis dari sumber daya manusia organisasi, teknologi, proses dan struktur organisasi untuk menambah *value* melalui penggunaan kembali dan inovasi. Koordinasi ini dicapai melalui menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil organisasi demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Manajemen pengetahuan mengidentifikasi informasi yang relevan dan kemudian menyebarkanluaskannya sehingga pembelajaran dapat terjadi. Hal tersebut dapat menyebarkan berbagai pengetahuan dengan menghubungkan banyak orang dengan berbagai informasi sehingga mereka dapat belajar dari pengalaman yang tercatat. Untuk itu, PKTJ harus mampu meningkatkan pengetahuan pegawainya, karena dengan semakin baiknya pengetahuan yang mereka miliki, mereka akan semakin memiliki komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi dan mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi.

Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis enam diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologi pegawai semakin tinggi pula keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan perannya bagi organisasi dan selanjutnya juga meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilia dan Setyowati (2018) dan Dewi (2018) yang menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, berbeda dengan hasil penelitian Sukiman dan Priyono (2020) serta penelitian Indrianingsih dan Yuniarto (2022) menyatakan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Individu yang memiliki modal psikologi yang tinggi cenderung lebih optimis, percaya diri, dan tangguh, sehingga mengharapkan hal-hal yang baik terjadi kepada dirinya. Perilaku organisasi dan sikap kerja yang diharapkan sebagian besar telah dipelajari dan berkaitan dengan modal psikologi adalah perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen tersebut bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi juga melibatkan hubungan

aktif dengan organisasi dan memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.

Setiap organisasi atau instansi memiliki beragam persyaratan dan kebutuhan akan pegawainya, sehingga membuat instansi mencari pegawai yang memiliki kualitas individual yang baik. Sebagai bagian dari pribadi individu, modal psikologi merupakan hasil dari pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan instansi akan pegawai yang berkualitas. Modal psikologi yang baik pada pegawai diharapkan oleh instansi agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai. Salah satu cara dalam meningkatkannya adalah dengan secara rutin memberikan kegiatan yang memotivasi pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Innovation work behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis tujuh diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi pegawai maka akan semakin menumbuhkan *innovation work behaviour*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al (2019), Nazir et al. (2019) Hairani (2021) dan Lee (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *innovation work behaviour*. Semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, maka ia akan berusaha sebaik yang ia mampu untuk memajukan organisasinya, salah satunya dengan memunculkan inovasi-inovasi untuk kemajuan organisasinya.

Innovation work behaviour merujuk pada penciptaan ide-ide baru yang disengaja, hingga pengenalan dan penerapannya dalam organisasi maupun pekerjaan yang dilakukan sehingga terdapat peningkatan dalam performa individual dalam bekerja maupun performa kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). *Innovation work behaviour* melibatkan kreativitas dalam prosesnya dan bagaimana ide kreatif tersebut diimplementasikan untuk mencapai suatu keuntungan dalam pekerjaan yang dilakukan (Jong and Hartog, 2017). Mendorong terwujudnya inovasi dalam lingkungan organisasi ini penting untuk memastikan efektivitas, pertumbuhan, dan pengembangan berkelanjutan dalam organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit atau organisasi berukuran besar maupun kecil (Battistelli et al, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *innovation work behaviour* individu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam perspektif individual, faktor-faktor dalam diri individu yang dapat memengaruhi *innovation work behaviour* meliputi kompetensi yang dimiliki oleh

individu (kapabilitas kognitif dan keterampilan interpersonal, keterampilan kolaborasi, keterampilan komunikasi, dan lain sebagainya), efikasi diri, motivasi, komitmen (Siregar et al, 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Innovation work behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis delapan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa menurut Steers (2020) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Setiap kenaikan nilai budaya organisasi umumnya diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, setiap penurunan nilai budaya organisasi umumnya diikuti dengan penurunan komitmen organisasional pegawai yang bersangkutan.

Inovasi dan perilaku kerja inovasi merupakan perubahan sosial. Perbedaan perilaku kerja inovasi dan inovasi terletak pada penekanan suatu perubahan tersebut. Inovasi menekankan adanya sesuatu yang dapat diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, *innovation work behaviour* menekankan pada adanya sikap kreatif seseorang agar menjadi proses perubahan suatu sikap seseorang yang awalnya tradisional berubah ke arah yang modern atau dari sikap yang kurang maju ke sikap yang lebih maju. Budaya organisasi yang mendukung pegawainya merasa nyaman dalam bekerja akan menumbuhkan komitmen organisasi, yang kemudian berdampak pada keinginan pegawai untuk berperilaku inovatif demi memajukan organisasinya.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap *Innovation work behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *innovation work behaviour*, dengan demikian hipotesis sembilan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan mana-

jemen pengetahuan yang baik dalam suatu organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa inovasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada pencapaian performa organisasi yang optimal. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mendorong pegawainya agar dapat menampilkan inovasi guna mendukung pencapaian performa organisasi tersebut. Dengan demikian, berfokus pada perilaku kerja inovatif di tempat kerja menjadi penting untuk ditelaah lebih mendalam.

Manajemen pengetahuan telah mendapat perhatian banyak peneliti terutama dalam hubungannya terhadap inovasi. Salah satunya adalah penelitian Jiang dan Li (2019) yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berdampak positif terhadap munculnya inovasi pada diri individu. Fungsi lain dari manajemen pengetahuan pada perusahaan adalah dapat membantu penyampaian visi misi perusahaan secara lebih efektif dan membantu pengenalan sistem kerja menjadi lebih cepat (Hu, Horng, & Sun, 2019).

Manajemen pengetahuan pada perusahaan dianggap penting karena dapat membantu dalam mencapai persaingan yang produktif. Manusia merupakan unsur penting dalam manajemen pengetahuan karena merupakan pihak yang membuat manajemen pengetahuan berjalan dan akan muncul perilaku inovatif pada individu. Adanya komitmen yang tinggi dalam diri pegawai untuk terlibat dalam manajemen pengetahuan yang ada di perusahaan maka akan memunculkan perilaku berfikir inovatif pada diri pegawai.

Pengaruh Modal Psikologi terhadap *Innovation work behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh data bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh modal psikologi terhadap *innovation work behaviour* dengan demikian hipotesis sepuluh diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi yang positif dalam diri pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.

Implikasi teoritis penelitian ini yaitu bahwa perilaku kerja inovatif merupakan suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan (De Jong & Kemp, 2018). Hal-hal baru yang dimaksud pada konteks perilaku kerja inovatif dapat meliputi ide, proses, prosedur maupun produk baru. Perilaku

kerja inovatif ini dapat tercapai melalui pemanfaatan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu guna menghasilkan suatu ide, proses maupun solusi baru.

De Jong & Kemp (2018) menambahkan bahwa hanya perusahaan-perusahaan yang terampil berinovasi dan sukses mengeksploitasi ide-ide baru, yang akan mendapatkan keunggulan persaingan di pasar dunia yang berubah-ubah dengan cepat ini dan mereka yang tidak terampil akan ketinggalan. Inovasi dalam suatu organisasi adalah proses perubahan yang menghasilkan produk, proses atau prosedur baru bagi organisasi. Oleh karena itu perilaku kerja inovatif menjadi sebuah komponen perilaku yang penting untuk dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan.

Perilaku inovatif pegawai dalam perusahaan memerlukan adanya modal psikologis yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai. Modal psikologis (psychological capital) adalah suatu pendekatan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan fungsi psikologis yang positif pada individu. Modal psikologis berfokus pada pembentukan kekuatan dan kebajikan yang akan memungkinkan individu untuk puas dengan diri sendiri dan pekerjaan. Adanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang dimiliki oleh pegawai akan mendorong munculnya sumber daya psikologis yang berkontribusi pada pencapaian fungsi intra-psikis dan interpersonal yang adaptif yang menghasilkan pola pikir dan keyakinan positif sehingga akan muncul perilaku yang inovatif dalam bekerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa simpulan yaitu tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *innovation work behaviour* pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di PKTJ tidak memberikan pengaruh terhadap *innovation work behaviour* pegawai. Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *innovation work behaviour* pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan di PKTJ akan mampu meningkatkan *innovation work behaviour* pegawai. Tidak terdapat pengaruh modal psikologi terhadap *innovation work behaviour* pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi pegawai PKTJ tidak memberikan pengaruh terhadap tumbuhnya *innovation work behaviour* pegawai.

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di PKTJ maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pegawai untuk tetap bekerja di PKTJ. Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan di PKTJ semakin baik pula pemahaman pegawai tentang sistem organisasi dan tujuan utama PKTJ, yang kemudian akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai PKTJ. Terdapat pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologi pegawai PKTJ semakin tinggi pula keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas dan perannya bagi organisasi dan selanjutnya juga akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *innovation work behaviour* pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi pegawai PKTJ maka akan semakin menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai untuk mencapai tujuan dan cita-cita PKTJ.

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di PKTJ akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai. Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang baik di PKTJ akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai PKTJ yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai PKTJ. Terdapat pengaruh modal psikologi terhadap *innovation work behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada pegawai Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi yang positif dalam diri pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang kemudian juga akan menumbuhkan *innovation work behaviour* pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Bayu Rizky, and Unika Prihatsanti. 2017. "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip." *Jurnal Empati* 6(4):185–94.
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective , Continuance and Normative Commitment to the Organization." 1–18.
- Armstrong, Michael. 2021. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Belias, Dimitrios, and Athanasios Koustelios. 2018. "Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sector: A Review." *International Review of Management and Marketing* 4(2).
- Dwivendi, Sulakshna, Sanjay Kaushik, and Luxmi. 2018. "Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India." *Business Process Outsourcing* 39(3):77–92.
- Fahrurrobbi, Nurdin, Muzhir Ihsan, Ima Rahmawati, and Hana Lestari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor." *Jurnal Sains Indonesia* 1(2):99–105. doi: 10.1234/jsi.v1i2.8.
- Fajri, Shauma, Zulfadil, and Rosyetti. 2022. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Variabel Komitmen Dan Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Di Lingkungan Kota Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(4):319–29.
- Faris, Riyan M., Heti Mulyati, and Elisa Anggraeni. 2020. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Inovasi Dan Kualitas Pelayanan RSUD Kabupaten Serang." *Jurnal Ekonomi* 25(1):18–34. doi: 10.24912/je.v25i1.624.
- Ferdinand, Augusty. 2019. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: BP UNDIP.
- Greenberg, J. 2018. *Behaviour Organizations Understanding And Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamidah, T., and B. Iswahyudi. 2018. "Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Pegawai." *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma* 387–97.
- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede, and Michael Minkov. 2019. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: Mc Graw Hill.
- Indrianingsih, Ary, and Askar Yuniarto. 2022. "Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK

- Purwodadi)." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5(2):419–31. doi: 10.37531/sejaman.v5i2.1986.
- Iqbal, Muhamad. 2020. "Penerapan *Knowledge management* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Pleasant Hill Lembang." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2(1).
- Ishak, Ramadhanti Machfira. 2021. "Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Petugas Pelayanan Pelanggan PT. Sun Life Financial Indonesia." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Mercu Buana*.
- Jong, Jeroen P. J. de, and Deanne N. Den Hartog. 2017. "How Leaders Influence Employees' *Innovation Behaviour*." *European Journal of Innovation Management* 10(1):41–64. doi: 10.1108/14601060710720546.
- Julhanif, Alif. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan." *Artikel Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Julianti, Annisa, and Kristiana Dewayani. 2018. "Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Pegawai." *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma* 2.
- Kamel, Fawzia Farouk. 2017. "Staff Nurses Perception toward Organizational Culture and Its Relation to *Innovation work behaviour* at Critical Care Units." *American Journal of Nursing Science* 6(3):251–68. doi: 10.11648/j.ajns.20170603.23.
- Karatepe, O. M., and G. Karadas. 2018. "Do Psychological Capital And Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction? A Study In The Hotel Industry." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27(6):1254–78.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawardhani, Adiwibawa dan. 2017. "Hubungan Antara Psychological Capital Dan Stres Kerja Pada Pilot." *Thesis Universitas Indonesia*.
- Lee, Olivia F., James A. Tan, and Raj G. Javalgi. 2019. "Goal Orientation and Organizational Commitment: Individual Difference Predictors of Job Performance." *International Journal of Organizational Analysis* 18(1):129–50. doi: 10.1108/19348831011033249.
- Luthans. 2017. *Organization Behaviour*. New York: McGraw Hill International.
- Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey, and Steven M. Norman. 2017. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction." *Personnel Psychology* 60:541–72.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardani, Amirhosein, Saghi Nikoosokhan, and Mahmoud Moradi. 2019. "The Relationship

- Between *Knowledge management* and Innovation Performance.” *The Journal of High Technology Management Research* 29(1):12–26. doi: 10.1016/j.hitech.2018.04.002.
- Meilia, C. H. ..., and W. Setyowati. 2018. “Pengaruh Modal Psikologi, Keterlibatan Pegawai, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai (Studi Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Tengah).” *Manajemen* 13(1):45–55.
- Messmann, Gerhard. 2018. “*Innovation Work Behaviour: Investigating the Nature and Facilitation of Vocational Teachers’ Contributions to Innovation Development.*” *Inaugural-Dissertation Zur Erlangung Der Doktorwürde Der Philosophischen Fakultät II (Psychologie, Pädagogik Und Sportwissenschaft) Der Universität Regensburg.*
- Meyer, John P., and Lynne Herscovitch. 2017. “Commitment in the Workplace: Toward a General Model.” *Human Resource Management Review* 11(3):299–326. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00053.
- Moegni, Nurtjahja, and Joni Sulistiawan. 2018. “Pengaruh Psychological Capital Terhadap *Innovation work behaviours*: Efek Moderasi Percieved Procedural Fairness.” *Majalah Ekonomi* 22(2).
- Morey, Daryl, Mark Maybury, and Bhavani Thuraisingham. 2018. *Knowledge management: Classic and Contemporary Works*. London: The MIT Press.
- Morganson, V. J., M. L. Litano, and S. K. O. Neill. 2018. “Promoting Work- Family Balance Through Positive Psychology: A Practical Review Of The Literature.” *The Psychological-Manager Journal* 17(4):221–44.
- Mulyadi. 2018. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.