

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Kontekstual dengan Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening

Supriadi

Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: adysupriadi@fe.uisu.ac.id

Article History:

Received: 20 Agustus 2025

Revised: 28 September 2025

Accepted: 02 Oktober 2025

Keywords: Perilaku kerja inovatif, Iklim organisasi, Kinerja Kontekstual

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan yang di mediasi oleh perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun tidak langsung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan yang di mediasi oleh perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan di 9 (sembilan) Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan dengan peringkat akreditasi “Baik Sekali, dan Unggul), dengan jumlah populasi 929 orang dan jumlah sampel 280 orang. Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Perilaku kerja inovatif dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

PENDAHULUAN

Pada saat ini dimana informasi dan teknologi memengaruhi aktivitas Perguruan Tinggi dengan sangat kuat. Informasi dan pengetahuan baru menyebar dengan mudah dan dapat dicapai dengan cepat bagi siapa saja yang membutuhkannya. Peran tenaga kependidikan yang selama ini sebagai orang pertama yang melayani dosen dan mahasiswa secara langsung pada saat ini mulai banyak bergeser menjauh darinya. Di era revolusi industri 4.0, peran dan kehadiran tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta semakin menantang dan membutuhkan kreativitas yang sangat tinggi. Tugas tenaga kependidikan pada saat ini sudah banyak bergeser dari sistem manual ke komputerisasi, seperti mahasiswa pada saat ini dapat melihat kemajuan studinya secara online melalui Sistem Informasi Akademik (SIKAD). Pembuatan laporan Semester pada saat ini juga dilakukan secara online dari mulai SIKAD ke Feeder dan selanjutnya ke Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT). Oleh karena itu pada saat ini tugas tenaga kependidikan membutuhkan kompetensi yang baik guna mengikuti perkembangan teknologi. Berdasarkan data dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Tahun 2022, di kota Medan terdapat 18 Perguruan Tinggi Swasta dengan jumlah tenaga kependidikan 1370 orang, dan data

ini jika disesuaikan dengan pasal 10 ayat 2 poin c pada Peraturan Menteri Nomor 100 Tahun 2016 maka jumlah minimal tenaga kependidikan (tenaga administrasi, tenaga penunjang akademik dan tenaga perpustakaan) yang ada di Perguruan Tinggi Swasta di Medan sudah sesuai. Gambaran data sekunder tersebut menunjukkan fenomena perkembangan jumlah tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Oleh karena itu diperlukan perhatian dan pengawasan untuk mengantisipasi serta mengatasi timbulnya perilaku kerja inovatif dan iklim organisasi yang tidak baik sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dari tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

Borman & Motowidlo (1993) dan Motowidlo & Van Scotter (1994) menyatakan bahwa kinerja kontekstual sebagai hasil dari perilaku yang berkontribusi untuk menjaga dan mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana pekerjaan itu dilakukan. Perilaku kontekstual ini termasuk *discretionary behaviors*, yang berarti kecil kemungkinannya untuk ditentukan. Para ahli itu menggambarkan lima jenis dari kegiatan kinerja kontekstual yang berorientasi pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan, pertama bersukarela melakukan aktivitas tugas yang secara formal bukanlah merupakan bagian dari pekerjaan, kedua bertekad dengan lebih semangat atau berupaya lebih keras apabila diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tugas itu sendiri dengan sukses, ketiga membantu dan bekerjasama dengan orang lain, keempat mengikuti aturan dan prosedur organisasi bahkan ketika secara pribadi tidak nyaman, dan yang kelima mengesahkan, menyokong, dan membela tujuan organisasi.

DeJong & Hartog (2007), perilaku kerja inovatif adalah proses yang berkelanjutan, dimana pegawai menghasilkan ide-ide baru dan pada saat yang sama dapat mengimplementasikan ide-ide mereka sendiri dengan membangun dukungan dari organisasi dan ide-ide orang lain dengan menjadi bagian dari tim keseluruhan yang harus mengimplementasikan ide-ide tertentu. Oleh karenanya, perilaku kerja inovatif bukanlah kegiatan diskrit yang terjadi satu kali saja. Pada penelitian tentang perilaku kerja inovatif, hasil penelitian terbaru Shanker, Bhanugopan, B.I.J.M., Heijden, & Farrell (2017) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif terbentuk dari lingkungan internal yang inovatif atau iklim organisasi. Anderson et al. (2014) menyatakan bahwa persepsi tentang lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kreativitas dalam suatu organisasi tergantung pada tingkat motivasi seseorang, dan tingkat motivasi seseorang tergantung pada iklim kerja di organisasi tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Bergman et al. (1997), kinerja kontekstual mengacu pada kegiatan (*activities*) dan tidak berkontribusi pada inti teknis, akan tetapi yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi diupayakan. Kinerja kontekstual mencakup tidak hanya perilaku seperti membantu rekan kerja atau menjadi anggota organisasi yang dapat diandalkan, akan tetapi juga membuat saran tentang cara meningkatkan prosedur kerja.

Delgado Rodríguez et al. (2018) memperluas penjelasan ini dengan memasukkan kinerja kontekstual sebagai penyumbang utama bagi efektivitas organisasi dan inti teknis, baik dengan cara langsung menerapkan pada bagian dari proses teknologi organisasi, atau dengan cara tidak langsung menyediakan bahan baku atau layanan yang dibutuhkan organisasi.

Studi terdahulu dari Han, T.S et al. (2015) menjelaskan bahwa kinerja kontekstual adalah perilaku seseorang dalam bekerjasama dan membantu orang lain, secara sukarela melaksanakan aktivitas dan memiliki peranan yang lebih tinggi, senantiasa antusias dan bertekad untuk

menyelesaikan tugas hingga berhasil, mempertahankan tujuan organisasi, dan mematuhi kebijakan organisasi meskipun keadaan ini menyulitkan individu itu sendiri.

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Studi dari J. De Jong (2006) mendefinisikan secara operasional perilaku kerja inovatif sebagai “*individuals’ behaviors directed toward the initiation and intentional introduction (within a work role, group, or organization) of new and useful ideas, process, products, or procedures*”. Ini berarti perilaku individu diarahkan pada inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna.

Anderson, Potočnik, & Zhou (2014) mendefinisikan perilaku kerja inovatif “*Innovative Work Behavior*” (IWB) sebagai *creativity and innovation at work are the process, outcomes, and products of attempts to develop and introduce new and improved ways of doing things. The creativity stage of this process refers to idea generation, and innovation to the subsequent stage of implementing ideas toward better procedures, practices, or products*. Dalam bahasa lain perilaku kerja inovatif sebagai kreativitas dan inovasi di tempat kerja adalah proses, hasil, dan produk dari upaya untuk mengembangkan dan memperkenalkan cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu. Tahap kreativitas dari proses ini mengacu pada ide yang dihasilkan, dan inovasi ke tahap selanjutnya dalam mengimplementasikan ide ke arah prosedur, praktik, atau produk yang lebih baik.

J. P. De Jong & Hartog (2010), perilaku kerja inovatif biasanya tidak hanya mencakup eksplorasi peluang dalam menghasilkan ide-ide baru, akan tetapi juga mencakup perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan dan pengetahuan baru atau meningkatkan proses kerja untuk mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi. Perilaku kerja inovatif melibatkan serangkaian kegiatan seperti berpikir kritis, mengenali potensi dan masalah yang ada, mengeksplorasi peluang, mengidentifikasi kesenjangan kinerja, dan mencari metode dan prosedur baru. Ini diikuti oleh perilaku yang berorientasi pada realisasi seperti kegiatan sosial untuk mendapatkan persetujuan, meningkatkan dukungan, dan kemudian menguji, menerapkan dan mengkomersilkan ide-ide kreatif dalam pengaturan organisasi, umumnya dikenal sebagai implementasi ide.

Iklim Organisasi (*Organisational Climate*)

Farooqui, M. R. (2012) menyatakan bahwa konseptual iklim organisasi mengidentifikasi fitur objektif dan perseptif dari iklim dan menggambarkan sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh individu dan dianggap mempengaruhi motivasi (*motivation*) dan tingkah laku (*behaviour*).

Isaksen & Lauer (2010), iklim organisasi adalah pola perilaku, sikap dan perasaan yang sering muncul, yang ditampilkan sehari-hari dalam lingkungan sebuah organisasi dan individu-individu dalam pengalaman organisasi dan memahaminya.

Kang et al. (2016), literatur penelitian mengungkapkan bahwa iklim organisasi ditentukan oleh interaksi individu dengan orang lain, dimana iklim dan inovasi organisasi telah berfokus pada tingkat organisasi atau tim serta pada inovasi tingkat individu. Pada tingkat individu terdiri dari fitur kepribadian, kemampuan kognitif dan fitur pekerjaan; dan di tingkat kelompok kerja : fitur kepemimpinan dan kelompok kerja. Pada tingkat organisasi; faktor yang termasuk adalah organisasi kerja dan lingkungan atau iklim organisasi.

Parker at al. (2003), iklim organisasi telah disajikan sebagai konstruksi multi dimensi dengan 4 (empat) dimensi, terdiri dari (1) otonomi dan kontrol (*autonomy and control*) yaitu otonomi untuk menghasilkan metode dalam bekerja agar lebih efisien di banding sebelumnya dan mau saling membantu dengan rekan kerja, (2) tingkat struktur (*degree of structure*) yaitu di dorong agar lebih produktif dalam bekerja dan organisasi mengikutkan dalam berbagai kegiatan sosial yang dilakukan organisasi, (3) penghargaan dan pertimbangan (*rewards and consideration*) yaitu mendapat dukungan dan pengawas untuk tugas formal dan informal serta mendapat penghargaan dari organisasi, (4) kehangatan dan dukungan (*warmth and support*) yaitu mendapat kesejahteraan dan memiliki suasana kerja yang harmonis.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Medan. Untuk lebih memberikan kejelasan atau kepastian siapa-siapa yang menjadi anggota populasi, maka diperlukan kejelasan ciri-ciri atau karakteristik, yaitu:

1. Karakteristik Institusi:

Perguruan Tinggi Swasta yang dimaksud adalah perguruan tinggi yang berbentuk Universitas dengan peringkat Akreditasi Sangat Baik dan Unggul, yang dikelola oleh pihak swasta yang ada di Kota Medan.

2. Karakteristik Responden:

Subyek penelitian atau responden atau juga sebagai anggota populasi adalah orang-orang yang secara sah menjadi tenaga kependidikan di sebuah universitas yang memenuhi karakteristik penelitian ini. Sedangkan karakteristik dari tenaga kependidikan itu sendiri adalah:

- a. Sebagai tenaga kependidikan yang sah, baik dalam status sebagai pegawai tetap dan kontrak swasta (yayasan)
- b. Mereka sudah bekerja sebagai tenaga kependidikan di universitas tersebut minimal 2 tahun
- c. Tidak sedang dalam masa menunggu pensiun
- d. Tidak sedang cuti panjang
- e. Tidak sedang terkena kasus pidana atau menjalani hukuman (sangsui).

Berdasarkan kriteria tersebut, dari informasi yang diperoleh diketahui bahwa jumlah keseluruhan sebanyak 929 tenaga kependidikan yang tersebar di 9 PTS di Kota Medan. Dengan menggunakan rumus Slovin dan penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling*, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 280 orang tenaga kependidikan.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui jawaban kuesioner. Data primer diambil dari tanggapan responden menggunakan melalui kuesioner secara langsung. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah 1 Sumatera Utara. Data sekunder yang diambil merupakan berbagai data yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Pengumpulan data melalui kuesioner memuat daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Pengukuran yang digunakan adalah data interval dengan teknik dari berbagai rentang nilai. Rentang yang digunakan untuk masing-masing variabel dimana untuk variabel

independen pertama yaitu iklim organisasi (indikator X_1 s/d X_{12}), perilaku kerja inovatif (X_1 s/d X_9), dan kinerja kontekstual (Y_1 s/d Y_{17}).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas konstruk dalam penelitian ini merupakan salah satu rangkaian analisis SEM-PLS yang dilakukan yaitu validitas konvergen. Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model*. Terdapat kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif. *Outer loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan (Sholihin & Ratmono, 2013).

Indikator dengan *loading* di bawah 0,40 dapat dihapus dari model. Namun indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya dianalisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability*. Peneliti dapat menghapus indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* di atas batasannya (*threshold*) (Mahfud dan Ratmono, 2013:67). Dalam penelitian ini, nilai batasan AVE yang diharapkan lebih dari 0,5 dan *composite reliability* sebesar 0,7. Nilai AVE lebih dari 0,5 menandakan lebih dari setengah konstruk menjelaskan indikatornya (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017). Menghapus indikator dalam penelitian perlu dipertimbangan dampaknya pada validitas isi konstruk (*content validity*). (Sholihin & Ratmono, 2013) mengemukakan bahwa indikator dengan *loading* yang kecil kadang tetap dipertahankan karena punya kontribusi pada validitas isi konstruk.

Structural Equation Model Partial Least Square (PLS)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Model*). SEM (*structural Equation Model*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM merupakan bagian dari *statsitic multivariate dependent*, SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel *dependen* dan *independent* secara langsung (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

SEM yang berbasis *component* atau *variance* merupakan *alternative covariance* dengan pendekatan *component based* dengan PLS yang bertujuan sebagai prediksi. Variabel laten didefinisikan sebagai jumlah dari indikatornya. Dikemukakan oleh (Ghozali, 2008) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala katagori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) sampel tidak harus besar. PLS selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga dalam rangka penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menyertakan sebanyak 280 orang tenaga kependidikan dari 9 (sembilan) Perguruan Tinggi/Universitas Swasta di Kota Medan. Jumlah sampel yang diperlukan dalam analisis data sesuai kriteria ketercukupan sampel minimum yang akan memberikan akurasi data

dan generalisasi yang lebih baik dalam menjelaskan kondisi variabel dalam penelitian. Karakteristik responden diuraikan dengan tujuan melihat sebaran ciri-ciri umum yang menjadi responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden dibagi berdasarkan gender, kelompok usia, jenjang pendidikan terakhir.

Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi

Tabel 1. Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi Swasta

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Responden	Persentase
1	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	35	12.50%
2	Universitas Islam Sumatera Utara	99	35.36%
3	Universitas Prima Indonesia	17	6.1%
4	Universitas Medan Area	33	11.8%
5	Universitas Pembangunan Pancabudi	20	7.1%
6	Universitas Muslim Nusantara Alwasliyah	20	7.1%
7	Universitas HKBP Nomensen	26	9.3%
8	Universitas Katolik Santo Thomas	9	3.2%
9	Universitas Methodist Indonesia	21	7.5%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel 1 memberikan informasi bahwa keseluruhan responden yang berpartisipasi dalam penelitian berjumlah sebanyak 280 orang responden yang berasal dari sembilan Universitas Swasta di Kota Medan pada enam bulan terakhir, dengan rincian jumlah tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berjumlah 35 orang (12.50%), Universitas Islam Sumatera Utara berjumlah 99 orang (35.36%), Universitas Prima Indonesia berjumlah 17 orang (6.10%), Universitas Medan Area berjumlah 33 orang (11.80%), Universitas Pembangunan Pancabudi berjumlah 20 orang (7.10%), Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah berjumlah 20 orang (7.10%), Universitas HKBP Nomensen berjumlah 26 orang (9.3%), Universitas Katolik Santo Thomas berjumlah 9 orang (3.2%) dan Universitas Methodist Indonesia berjumlah 21 orang (7.5%). Tabel 5.1 juga mengindikasikan bahwa mayoritas responden berasal dari tiga Universitas, dengan persentase masing-masing, Universitas Islam Sumatera Utara sebesar 35.36%, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebesar 12.50%, dan Universitas Medan Area sebesar 11.8%. Banyaknya jumlah tenaga kependidikan di tiga Universitas ini disebabkan karena banyaknya jumlah Program Studi yang ada, dengan rincian Universitas Islam Sumatera Utara mempunyai 29 Program Studi Sarjana dan 5 Program Studi Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mempunyai 25 Program Studi Sarjana dan 8 Program Studi Pascasarjana, dan Universitas Medan Area mempunyai 16 Program Studi Sarjana, 4 Program Studi Pascasarjana, dan 1 Program Studi Doktor Ilmu Pertanian.

Responden Berdasarkan Gender

Tabel 2. Responden Berdasarkan Gender

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah (Orang)	%	Gender			
				Pria	%	Wanita	%
1	Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara	35	12.50%	19	13,4%	16	11,6%
2	Universitas Islam Sumatera Utara	99	35.36%	48	33,8%	51	37,0%
3	Universitas Prima Indonesia	17	6.1%	9	6,3%	8	5,8%
4	Universitas Medan Area	33	11.8%	17	12,0%	16	11,6%
5	Universitas Pembangunan Pancabudi	20	7.1%	11	7,7%	9	6,5%
6	Universitas Muslim Nusantara Alwasliyah	20	7.1%	12	8,5%	8	5,8%
7	Universitas HKBP Nomensen	26	9.3%	15	10,6%	11	8,0%
8	Universitas Katolik Santo Thomas	9	3.2%	4	2,8%	5	3,6%
9	Universitas Methodist Indonesia	21	7.5%	7	4,9%	14	10,1%
Jumlah		280	100%	142	51%	138	49%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 2 memberikan informasi bahwa responden atau tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan memiliki perbandingan pria maupun wanita masing-masing berjumlah 142 orang pria (51%) dan 138 orang wanita (49%). Sementara pada gambar 5.2 dan Tabel 5.2 menunjukkan tenaga kependidikan berdasarkan gender dari masing-masing Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja, dengan rincian di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berjumlah pria 19 orang (12.50%) dan wanita 16 orang (11.6%), Universitas Islam Sumatera

Utara berjumlah pria 48 orang (33.8%) dan wanita 51 orang (37%), Universitas Prima Indonesia berjumlah pria 9 orang (6.3%) dan wanita 8 orang (5.8%), Universitas Medan Area berjumlah pria 17 orang (12%) dan wanita 16 orang (11.6%), Universitas Pembangunan Pancabudi berjumlah pria 11 orang (7.7%) dan wanita 9 orang (6.5%), Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah berjumlah pria 12 orang (8.5%) dan wanita 8 orang (5.8%), Universitas HKBP Nomensen berjumlah pria 15 orang (10.6%) dan wanita 11 orang (8%), Universitas Katolik Santo Thomas berjumlah pria 4 orang (2.8%) dan wanita 5 orang (3.6%) dan Universitas Methodist Indonesia berjumlah pria 7 orang (4.9%) dan wanita 14 orang (10.1%). Teori keseimbangan (*Equilibrium*) menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan dan strategi pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Hubungan diantara kedua elemen tersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain, (Pusat Kajian Gender Wanita dan Gender Universitas Indonesia (2007). Perbedaan jumlah tenaga kependidikan pria dengan wanita yang sangat tipis mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan berdasarkan gender untuk menghasilkan kinerja kontekstual ditinjau dari dimensi dukungan antar pribadi, inisiatif kesadaran dan dukungan antar pribadi dalam bekerja sehari-hari mempunyai kesempatan yang sama, bahkan wanita yang dianggap lebih lemah dari pria dapat lebih unggul dari pria jika dilihat dari sifat setia terhadap rekan kerja dan organisasi.

Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
1	Usia 21 Sampai 30 Tahun	106	37.9%
2	Usia 31 Sampai 40 Tahun	103	36.8%
3	Usia 41 Sampai 50 Tahun	47	16.8%
4	Lebih dari 50 Tahun	24	8.6%
Total		280	100.00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 3 memberikan informasi bahwa terdapat dua kelompok usia yang menjadi mayoritas dari tenaga kependidikan masing-masing kelompok usia 21 sampai 30 tahun, dan kelompok usia 31 sampai 40 tahun. Dari persentase akumulasi menunjukkan, dominasi kedua kelompok usia tersebut secara akumulasi persentase mencapai 74.6%. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan yang mengemban tugas di Universitas Swasta berada pada kelompok usia produktif, dengan harapan kinerja tenaga kependidikan ini dapat mendukung proses pelayanan yang optimal ditempat mereka bekerja. Dimana usia produktif tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003, Bab I pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan berada pada kategori usia 15-64 Tahun.

Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Persentase
1	Pascasarjana	15	5.4%
2	Sarjana	242	86.4%
3	SLTA sederajat	23	8.2%
Total		280	100.00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4. memberikan informasi bahwa jenjang pendidikan terakhir tenaga kependidikan mayoritas adalah Sarjana berjumlah 242 orang (86.4%), Pascasarjana 15 orang (5.4%) dan SLTA sederajat berjumlah 23 orang (8.2%). Dalam penelitian ini mayoritas tenaga kependidikan memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (86.4%). Kualifikasi pekerjaan saat ini mengharuskan tenaga kependidikan memiliki pendidikan terakhir minimal Sarjana. Namun situasi ini tidak berarti mereka tidak diberikan kesempatan fasilitas untuk mencapai pendidikan lebih lanjut oleh Universitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Nilai Koefisien Jalur dan *P-Value*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IB (X ₁) -> CP (Y)	0.075	0.076	0.027	2.828	0.005
OC (X ₂) -> CP (Y)	0.550	0.543	0.057	9.706	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

1. Variabel *Innovative Work Behavior* (IB) berpengaruh positif terhadap *Contextual Performance* (CP) dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,075 dan signifikan dengan nilai *P-Values* $0,005 < 0,05$.
2. Variabel *Organisational Climate* (OC) berpengaruh positif terhadap *Contextual Performance* (CP) dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,550 dan signifikan dengan nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$.

Tabel 6. Rangkuman Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
H ₁	Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan	0.881	14.111	0.000	Hipotesis Diterima
H ₂	Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0.550	9.706	0.000	Hipotesis Diterima

	kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan				
H ₃	Variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan	0.075	2.828	0.005	Hipotesis Diterima
H ₄	Variabel perilaku kerja inovatif memediasi hubungan iklim organisasi dengan kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan	0.087	3.567	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Hipotesis pertama menyatakan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan. Secara statistik, besaran koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0.881 dan *P-Values* adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin baik iklim organisasi mendukung tenaga kependidikan, maka semakin mampu tenaga kependidikan untuk bekerja secara inovatif. Secara rinci ini menunjukkan, ketika tenaga kependidikan diberi otonomi untuk menghasilkan perbaikan sistem kerja, keadaan ini akan menggerakkan mereka untuk menghasilkan metode baru yang lebih tepat untuk mendukung perubahan kearah yang lebih baik di Perguruan Tinggi. Semakin Perguruan Tinggi memfasilitasi tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan, semakin menggerakkan mereka untuk berkreasi demi kebermanfaatan bagi Perguruan Tinggi.

Hipotesis kedua menyatakan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan. Hasil statistik menunjukkan koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0.550 dan *P-Values* adalah $0,000 < 0,05$. Semakin baik iklim organisasi di perguruan tinggi, maka semakin meningkat kinerja kpntekstual tenaga kependidikan. Iklim organisasi berbentuk dukungan otonomi dan pengawasan, umpan balik kinerja dan kesejahteraan dapat menggerakkan tenaga kependidikan kearah kinerja kontekstual. Semakin iklim organisasi kondusif, semakin memudahkan bagi tenaga kependidikan menempuh kinerja kontekstual. Keadaan ini menunjukkan bahwa ketika Perguruan Tinggi memberikan dukungan untuk tugas formal dan informal kepada tenaga kependidikan, keadaan ini dapat mengarahkan mereka untuk saling mendukung dengan cara saling memberi saran dalam pelaksanaan program kerja yang ditetapkan Perguruan Tinggi. Kinerja kontekstual akan terpenuhi jika terdapat iklim organisasi yang mendukung kearah itu.

Hipotesis ketiga menyatakan variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan. Nilai statistik menunjukkan bahwa koefisien jalur (*Original Sample*) untuk hipotesis ini sebesar 0.075 dan signifikansi menunjukan *P-Values* $0,005 < 0,05$. Semakin baik perilaku kerja inovatif tenaga kependidikan, maka semakin berpotensi meningkatkan kinerja kontekstual dari tenaga kependidikan. Perilaku kerja inovatif merefleksikan ide dan gagasan yang mereka hasilkan untuk mengatasi masalah, seperti menerapkan metode kerja baru yang tepat untuk

kemudahan sistem administrasi. Melalui perilaku inovatif menggerakkan mereka untuk berbuat saling menerima dan memberi saran, mengarahkan, memandu rekan kerja untuk saling memahami sistem kerja yang baru dengan menempatkan tujuan perguruan tinggi diatas kepentingan diri mereka sendiri. Gambaran aktivitas yang melibatkan dukungan dari rekan kerja ini menunjukkan kemampuan mereka menuju kinerja kontekstual.

Hipotesis keempat menyatakan variabel perilaku kerja inovatif memediasi hubungan iklim organisasi dengan kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan. Output statistik membuktikan bahwa koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0.087 dan *P-Values* adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis terbukti dan diterima, yaitu perilaku kerja inovatif dapat memediasi hubungan iklim organisasi terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan, atau dengan adanya perilaku kerja inovatif dari tenaga kependidikan, maka hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja kontekstual semakin tinggi. Tenaga kependidikan merupakan sumber daya penting untuk membangun inovasi di dalam perguruan tinggi. Dengan persyaratan kompetensi yang mereka miliki, secara langsung terkait dengan hasil dan pengenalan atas ide-ide inovatif. Fleksibilitas organisasi menentukan perilaku inovasi tenaga kependidikan yang pada akhirnya membentuk kesadaran berinisiatif, mendukung Perguruan Tinggi dalam berbagai program kerjanya dan saling mengingatkan rekan kerja untuk kepentingan perguruan tinggi yang lebih utama dari diri sendiri. Semakin iklim perguruan tinggi kondusif, semakin mendorong tenaga kependidikan lebih produktif dalam mencari gagasan. Semakin perguruan tinggi mendukung gagasan atau ide baru dari tenaga kependidikan, semakin mereka menempatkan tujuan perguruan tinggi diatas kepentingan mereka.

KESIMPULAN

1. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan.
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan.
3. Variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan.
4. Variabel perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh iklim organisasi dengan kinerja kontekstual tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan.

DAFTAR REFERENSI

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Bergman, M. E., Donovan, M. A., Drasgow, F., Overton, R. C., & Henning, J. B. (2008). Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance, (1997), 227–253. <https://doi.org/10.1080/08959280802137606>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In *Personnel Selection in Organizations* (p. 71). San Francisco: Jossey-Bass.

-
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1&2), 52–69. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00163>
- De Jong, J. p, & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Delgado-rodríguez, N., Hernández-fernaud, E., Rosales, C., Díaz-vilela, L., Isla-díaz, R., & Díaz-cabrera, D. (2018). Contextual Performance in Academic Settings: The Role of Personality, Self-efficacy, and Impression Management. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 63–68
- De Jong, J. (2006). Individual innovation: the connection between leadership and employees' innovative work behavior. *EIM Business and Policy Research*
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294–302.
- Han, T.-S., Chiang, H.-H., McConville, D., & Chiang, C.-L. (2015). A Longitudinal Investigation of Person–Organization Fit, Person–Job Fit, and Contextual Performance: The Mediating Role of Psychological Ownership. *Human Performance*, 28, 425–439. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021048>
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for Innovation : The Two Faces of Tension in Creative Climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73–88. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00558.x>
- Kang, J. H., Matusik, J. G., Kim, T.-Y., & Phillips, J. M. (2016). Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms : A cross- level investigation. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628–642. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.002>
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., B.I.J.M., Heijden, van der, & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.