

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture on Innovative Behaviour, with Knowledge Transfer acting as a mediator and Work autonomy as a moderator at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Yogyakarta Special Region (DIY). The research adopts a quantitative approach using a census method, involving the entire population of 111 BPBD DIY employees, comprising 38 Civil Servants (PNS) and 73 Government Employees with Work Agreements (PPPK). Data were collected through closed questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) technique with the SmartPLS 3 software. The study was conducted at BPBD DIY in Yogyakarta. The research results indicate that Organizational Culture has a significant direct influence on Innovative Behaviour and Knowledge Transfer. Knowledge Transfer also has a positive effect on Innovative Behaviour. However, the results of the fourth hypothesis test reveal that Knowledge Transfer is not a significant mediator between Organizational Culture and Innovative Behaviour, suggesting that Organizational Culture has a more dominant direct influence on Innovative Behaviour. Furthermore, the fifth hypothesis shows that Work autonomy is not a significant moderator in the relationship between Knowledge Transfer and Innovative Behaviour, although it has a significant direct effect on Innovative Behaviour. This study concludes that an Organizational Culture that fosters openness, collaboration, tolerance for failure, and management support plays a key role in driving innovation within public organizations. The practical implications of this research include strengthening organizational culture, enhancing technology-based Knowledge Transfer systems, and implementing work autonomy policies to support employee creativity. This study provides valuable insights for public sector organizations in improving innovation and operational efficiency.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Transfer, Work autonomy, Innovative Behaviour

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dengan peran Transfer Pengetahuan sebagai mediasi dan Otonomi Kerja sebagai moderasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 111 pegawai BPBD DIY, termasuk 38 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 73 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3. Penelitian dilaksanakan di BPBD DIY, Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif dan Transfer Pengetahuan. Transfer Pengetahuan juga memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif. Namun, hasil uji hipotesis ke-4 menunjukkan bahwa Transfer Pengetahuan tidak signifikan sebagai mediator antara Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif, sehingga Budaya Organisasi memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap Perilaku Inovatif. Selanjutnya, hipotesis ke-5 mengungkapkan bahwa Otonomi Kerja tidak signifikan sebagai moderator dalam hubungan antara Transfer Pengetahuan dan Perilaku Inovatif, meskipun memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Perilaku Inovatif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, toleransi terhadap kegagalan, dan dukungan manajemen memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi di organisasi publik. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup penguatan budaya organisasi, peningkatan sistem Transfer Pengetahuan berbasis teknologi, dan kebijakan otonomi kerja untuk mendukung kreativitas pegawai. Studi ini memberikan wawasan penting bagi organisasi sektor publik dalam meningkatkan inovasi dan efisiensi operasional.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Transfer Pengetahuan, Otonomi Kerja, Perilaku Inovatif