

## The Influence of Motivation as an Intervening Variable on the Relationship Between Work Climate and Organizational Culture with Innovative Work Behavior in Society 5.0 Era (Study on Employees at JMC Electronics Kaohsiung)

Toyunda Nurfa Feldiannisa<sup>1\*</sup>

Tung Fang Design University

**Corresponding Author:** Toyunda Nurfa Feldiannisa [felisayunda@gmail.com](mailto:felisayunda@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Work Climate, Organizational Culture, Motivation, Innovative Work Behavior

*Received :* 20 October

*Revised :* 20 November

*Accepted:* 10 December

©2022 Feldiannisa: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation as an intervening variable on the relationship between work climate and organizational culture with innovative work behavior. This research consists of two independent variables, one dependent variable and one intervening variable. The independent variables in this study are work climate and organizational culture. The dependent variable in this study is innovative work behavior. The intervening variable in this study is motivation. The population in this study were all JMC Electronics employees in Kaohsiung City. The sample used simple random sampling, amounting to 112 respondents. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. Analysis of research data used SEM (Structural Equation Modeling) analysis which was operated through the AMOS 24.0 program. The results of this study indicate that work climate and organizational culture have no significant effect on innovative work behavior. However, motivation has a significant positive effect on innovative work behavior and work climate and organizational culture have a significant positive effect on motivation.

---

## Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Hubungan Antara Iklim Kerja dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif di Era Society 5.0 (Studi Pada Karyawan Di JMC Electronics Kaohsiung)

Toyunda Nurfa Feldiannisa<sup>1\*</sup>

Tung Fang Design University

**Corresponding Author:** Toyunda Nurfa Feldiannisa [felisayunda@gmail.com](mailto:felisayunda@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif

*Received :* 20 Oktober

*Revised :* 20 November

*Accepted:* 10 Desember

©2022 Pakpahan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi sebagai variabel intervening pada hubungan iklim kerja dan budaya organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim kerja dan budaya organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JMC Electronics di Kota Kaohsiung. Sampel menggunakan *simple random sampling* yang berjumlah 112 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif serta iklim kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi.

## PENDAHULUAN

Teknologi berkembang seiring berjalannya waktu yang ditandai dengan adanya revolusi industri 1.0 sampai dengan revolusi industri 4.0. Seiring dengan perkembangan teknologi ini mengakibatkan pola perilaku sosial masyarakat (society) mengalami perubahan. Hal ini terbukti dari yang awalnya setiap perilaku masyarakat hanya berpusat pada pemenuhan kebutuhan masyarakat saja tanpa ada pengaruh teknologi, namun saat ini setiap tatanan kehidupan dan kebutuhan masyarakat akan berpusat pada manusia dan berbasis pada teknologi. Saat ini perkembangan society sudah berada pada level society 5.0. Society 5.0 didefinisikan sebagai sebuah masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik. Konsep society 5.0 ini digagas oleh Negara Jepang dan dianggap sebagai penyempurna dari konsep-konsep revolusi industri yang sudah ada sebelumnya. Dimana Jepang sudah menerapkan Society 5.0 bulan Januari tahun 2019. Pada society 5.0 ini diharapkan masyarakat dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan ekonomi dan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 seperti Internet on Things (internet untuk segala sesuatu), Artificial Intelligence (kecerdasan buatan), Big Data (data dalam jumlah besar), serta robot yang dapat meningkatkan kualitas hidup manusia.

Fadhil (2020) menjelaskan iklim kerja membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, pencapaian berdasarkan persepsi mereka terhadap iklim kerja. (Fadhil, 2020) melanjutkan, Iklim kerja merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mampu mempengaruhi karyawan sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Kurang diperhatikannya iklim kerja berdampak buruk terhadap organisasi, hal tersebut terjadi karena para karyawan akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam pekerjaannya. menciptakan iklim kerja yang kondusif agar kinerja karyawan meningkat. Maka dari itu, menciptakan suasana kerja yang kondusif sangat diperlukan karyawan saat mereka bekerja (Fadhil, 2020).

Untuk membawa sumber daya manusia bertahan dengan kehidupan yang akan datang dan mempersiapkan sumber daya manusia dengan skill masa depan (future skill), dimana revolusi digital muncul dengan menekankan pembaharuan serba teknologi di antaranya melalui pola digital economy (digitalisasi ekonomi), artificial intelligence (kecerdasan buatan), big data (data dalam skala besar), robotic (pemakaian robot sebagai tenaga kerja). Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan society 5.0. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini. terlebih di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi industry digital society 5.0.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka diajukan penelitian ini dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif Di Era Society 5.0 (Studi Pada Karyawan Di JMC Electronics Kaohsiung)”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Roger dalam Anton (2017) menjelaskan bahwa Inovasi akan mempunyai batasan sebagai gagasan atau ide, praktek, dan berupa benda atau objek yang dianggap baru oleh seseorang. Pengertian inovasi yang berbeda lainnya ialah suatu kesengajaan, suatu yang baru, ada perbedaan khusus yang dirasa lebih manjur dalam mencapai tujuan dalam suatu sistem. Inovasi adalah suatu pembaharuan, sesuatu penemuan yang baru, yang berupa ide, cara, alat, hasil produk atau lainnya. Sesuatu yang baru ini bentuknya tidak sama dengan yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya.

Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan.

### **Iklim Kerja**

Iklim kerja adalah suasana tempat kerja yang berlaku saat ini dialami oleh karyawan, seperti apa rasanya bekerja di suatu tempat (The Manager 2002). iklim kerja adalah konsep yang menggambarkan suasana internal dalam organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim kerja merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mampu mempengaruhi karyawan sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan (Suliman and Harethi 2013).

Iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, pencapaian berdasarkan perspektif mereka terhadap iklim kerja. Penciptaan iklim kerja yang baik yang dapat menginspirasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (muiz, 2018). Selanjutnya menurut Sutrisno dalam Muiz (2018) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku,

disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

### Motivasi

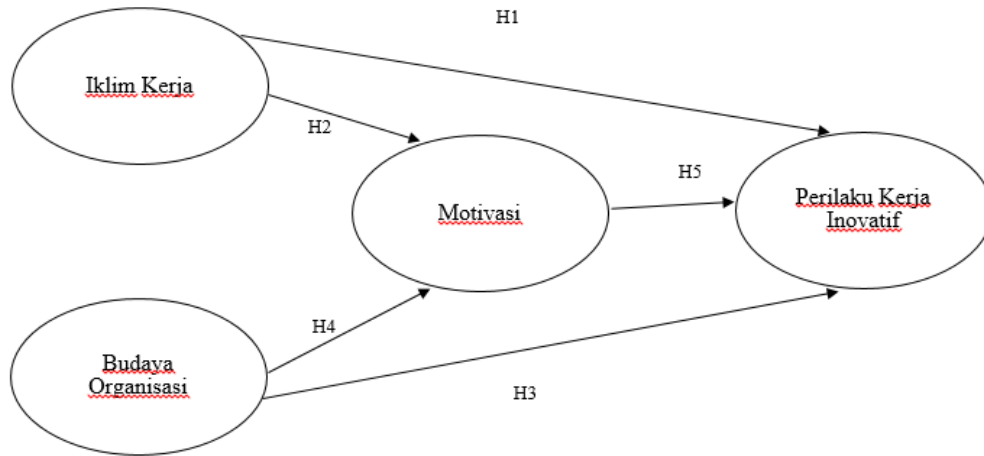
Motivasi sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Motivasi yang muncul dari dalam diri individu (intrinsik) dapat berupa tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan. motivasi intrinsik merupakan suatu kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara baik, sehingga tujuan karyawan dan tujuan perusahaan sama sama dapat tercapai. Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasanya datang dari penunjangkan perilaku itu sendiri (Andy, 2021).

**Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Objek	Responden	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
<b>Iklm Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif</b>					
1.	Fadhil Aksoni (2020) "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklm Kerja Dengan Kinerja Guru"	Seluruh Guru Sma Negeri Di Kota Semarang	112 orang ( <i>Simple random sampling</i> )	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklm kerja memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2.	Dian Trisukma Wardhani (2017) "Pengaruh Iklm Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif"	Karyawan Perbankan di Bekasi	53 orang ( <i>Non probability sampling</i> )	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklm kerja memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
3.	Askar Pamungkas (2019) "Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklm Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BRI Cabang Mojokerto"	Karyawan Perbankan di Mojokerto	40 orang ( <i>Total sampling</i> )	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklm kerja memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
<b>Iklm Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif</b>					
1.	Puspita Sandya (2021) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklm Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Perhotelan"	Karyawan yang bekerja di Hotel- Hotel Indonesia	73 orang (survey)	Skala <i>Organizational Climate Measure</i> (OCM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklm kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Objek	Responden	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2.	Dinar Nugraheni (2022) "Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, knowledge Sharing dan Employee engagement Bagi peningkatan Perilaku Kerja Inovatif"	Karyawan BPK Di Semarang	114 orang ( <i>Proposional Random Sampling</i> )	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
<b>Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif</b>					
1.	Ratna Tri Hardaningtyas (2021) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Perawat Di Rsu Lirboyo Kediri"	Perawat di Rsu Lirboyo Kediri	53 orang ( <i>sampling Jenuh</i> )	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2.	Masduki Asbari (2019) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada INdustri 4.0"	Industri manufaktur di Tangerang	160 orang (survey dengan pendekatan penelitian korelasional)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
3.	Samuel (2020) "Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai"	Perawat Rumah sakit di Pati	92 orang ( <i>Simple random sampling</i> )	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
<b>Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif</b>					
1.	Chung-Ming Lau (2004) "The HR system, Organizational Culture, And Product Innovation"	Seluruh perusahaan di Hongkong	332 responden ( <i>Simple random sampling</i> )	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2.	Kristina Jaskyte (2008) "Organizational Culture and Innivation Nonprofit Human Service Organization"	Association of Retarded Citizens (ARC)	643 responden (survey)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
<b>Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif</b>					

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Objek	Responden	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Andhy (2021) "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening"	Karyawan PT. BPR Rudo Indobank	70 orang (Sensus)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2.	Elny (2021) "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Karyawan Cv. Enzo Medan	40 Karywan ( <i>interview</i> )	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
3.	Elfitra (2022) "Peran Bahasa Motivasi Sebagai Pemoderasi Hubungan Perilaku Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Kepuasan Kerja"	Karyawan PT. Serumpun Indah Perkasa di Padang	45 Karyawan (Survey)	<i>Moderating Regression Analysis</i> (MRA) SEM STATA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
<b>Motivasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif</b>					
1.	Bilal Bin Saeed (2019) "Does <i>Transformational Leadership</i> Foster Innovate work Behaviour? The Roles Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Proses Engagement"	(Baidu, Alibaba, Tencent) Beijing, Cina	464 karyawan (Survey)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2.	Rio Nardo (2018) "The effect of transformational leadership and non physical work environment on innovate behavior with motivation as a mediation for employees of tour travel companies in west Sumatra"	tour travel companies in west Sumatra	110 responden ( <i>proposional random sampling</i> )	<i>Structure of path analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Sumber: Fadhil (2020), Asbari (2019), Andhy (2021).

### Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari penelitian-penelitian terdahulu dan landasan teori dalam telaah pustaka, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Sehingga dalam setiap penelitian yang akan dilakukan, hipotesis tidak akan muncul secara tiba-tiba. Dalam merumuskan suatu hipotesis, harus didukung oleh teori-teori dan referensi literatur penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan dari paparan telaah pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1** : Iklim kerja berpengaruh positif perilaku kerja inovatif.

**H2** : iklim kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

**H3** : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

**H4** : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

**H5** : Motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

### Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Keharmonisan dan kerja sama tim yang baik tentu akan menciptakan suatu iklim organisasi yang baik pula. Dengan terciptanya iklim organisasi yang baik akan menghasilkan pula komunikasi yang baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, yang kemudian akan menciptakan perilaku kerja inovatif yang menghasilkan ide atau proses baru di dalam organisasi yang akan diterapkan sehingga lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Fadhil (2020) menjelaskan bahwa iklim kerja mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Rio (2018), dan Dian (2017). artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik pula perilaku kerja inovatif yang dihasilkan karyawan. Untuk memperoleh iklim organisasi yang baik maka karyawan

dituntut menghasilkan kerja yang berkualitas, sesuai standar, kerja sama tim yang baik, dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan saling membantu setiap departemen. Tujuan dari iklim organisasi agar karyawan dapat mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan di organisasi tanpa adanya rasa takut.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif**  
**Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi**

Iklim kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indra (2019) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah suasana dalam bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi. Dengan terciptanya iklim kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasa nyaman dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Indra (2019) menjelaskan bahwa iklim kerja mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap motivasi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana kerja yang baik akan sangat mendukung untuk menimbulkan motivasi dalam diri karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap motivasi**  
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang (Budi, 2019). Samuel (2020) mengatakan iklim organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat dan dapat menggerakkan orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Samuel (2020) dan Budi (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal tersebut menegaskan bahwa Iklim organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengelola suatu organisasi karena itu adalah persepsi yang sama dan lengkap tentang makna esensial kehidupan bersama dalam organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif**  
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi**

motivasi karyawan disebabkan oleh pimpinannya menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, perusahaan yang selalu menghasilkan produk atau jasa yang sangat dihormati pesaingnya, karyawan yang dapat bekerja samadengan baik dalam tim, karyawan dapat beradaptasi secara cepat pada lingkungan yang baru, sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan (Viana, 2011). Viana (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi

mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap motivasi. jika karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

motivasi merupakan sebuah kekuatan yang muncul dan dorongan emosional dari dalam diri yang di perngaruhi oleh faktor - faktor di sekitarnya. pemimpin memainkan peran yang penting dalam kebersediaan karyawan untuk menjadi inovatif (Elfi, 2022). Elfi (2022) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan akan lebih percaya diri untuk melakukan upaya yang lebih besar dan untuk mempertahankan tugas-tugas yang sulit. Adanya dorongan dari berbagai pihak akan memotivasi para karyawan untuk berkerja dengan penuh ide atau gagasan baru untuk dapat memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan mendukung pekerja untuk mencapai penguasaan dalam tugas-tugas yang berisiko.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif**

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat empat variabel di dalam penelitian ini, yaitu iklim kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel independent serta motivasi sebagai variable intervening (Y1) dan perilaku kerja inovatif (Y2) sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah JMC Electronics di Kota Kaohsiung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016). Menurut Hair (1998 dalam Ghozali, 2017) jumlah sampel yang diperlukan dalam analisis menggunakan structural equation modelling adalah antara 100 sampai 200 agar mendapatkan ukuran Goodnes-of-fit yang baik dengan model estimasi Maximum Likelihood (ML), sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang didapatkan sejumlah 112 responden telah memenuhi persyaratan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei langsung dengan menggunakan kuisisioner dengan cara survei langsung ke JMC Electronics di Kota Kaohsiung. yang terdiri dari 24 pertanyaan responden akan menilai setiap

pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari persepsi responden bahwa responden sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju sesuai dalam kuisioner. Untuk melakukan pengujian teori dari hasil penelitian, maka peneliti menggunakan metode analisis structural equation modelling dan melakukan pengolahan dengan aplikasi IBM SPSS AMOS versi 24.0 sebagai alat bantu analisis kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Umum Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan JMC Electronics di Kota Kaohsiung dengan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 112 responden yang terdiri dari 24 pertanyaan responden akan menilai setiap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari persepsi responden bahwa responden sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju sesuai dalam kuisioner.

### Analisis *Full Model Structural Equation Modeling (SEM)*

**Tabel 2. Uji Model *Goodness-of-fit Structural Equation Modelling (SEM)***

<i>Goodness of index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil model	Keterangan
<i>Chi square (df=246)</i>	283,586	273,860	Baik
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,102	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,032	Baik
GFI	≥ 0,90	0,832	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,795	Marginal
TLI	≥ 0,90	0,954	Baik
CFI	≥ 0,90	0,959	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,113	Baik

*Sumber: Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh nilai *chi square* 273,860 dengan *probability* 0,107, nilai RMSEA  $0,032 \leq 0,08$ , nilai TLI  $0,954 \geq 0,90$ , nilai CFI  $0,959 \geq 0,90$  dan CMIN/DF  $1,113 \leq 2,00$ , hasil ini menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa struktur analisis modeling dalam penelitian ini dapat dilakukan.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 3. *Regression Weight Structural Equational Model***

			Est.	Std. Est.	S.E.	C.R.	P	Label
Perilaku_Kerja _Inovatif	<---	Iklim_Kerja	0,005	0,006	0,113	0,041	0,968	par_1

Motivasi	<---	Iklm_Kerja	0,350	0,471	0,119	2,939	0,003	par_2
Perilaku_Kerja _Inovatif	<---	Budaya_Org	0,320	0,299	0,179	1,788	0,074	par_25
Motivasi	<---	Budaya_Org	0,544	0,470	0,172	3,165	0,002	par_3
Perilaku_Kerja _Inovatif	<---	Motivasi	0,493	0,533	0,210	2,347	0,019	par_4

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

**1. Hasil Uji Hipotesis 1: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.**

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.2, hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara iklim kerja terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,006. Akan tetapi tidak signifikan, karena Nilai *critical ratio* (CR) sebesar 0,041, nilai C.R. tersebut di bawah nilai kritis  $\pm 1,96$  atau dengan melihat nilai p-value berada di atas nilai signifikan 0,05 yaitu 0,968. Dengan demikian hipotesis pertama, iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif ditolak karena tidak signifikan. hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian Dian (2017), Askar (2021), serta Dewa (2016) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Dinar (2022), Puspita (2021), John (2021) dan Andre (2022) yang menyatakan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

**2. Hasil Uji Hipotesis 2: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.2, hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara iklim kerja terhadap motivasi menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,417. Hasil tersebut signifikan, karena Nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,939, nilai C.R. tersebut di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  atau dengan melihat nilai p-value berada di bawah nilai signifikan 0,05 yaitu 0,003. Dengan demikian hipotesis kedua, iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi diterima karena signifikan. hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Indra (2019) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

**3. Hasil Uji Hipotesis 3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.**

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada Tabel 4.24, hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,295. Akan tetapi tidak signifikan, karena Nilai *critical ratio* (CR)

sebesar 1,788, nilai C.R. tersebut di bawah nilai kritis  $\pm 1,96$  atau dengan melihat nilai p-value berada di atas nilai signifikan 0,05 yaitu 0,074. Dengan demikian hipotesis ketiga, budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif ditolak karena tidak signifikan. Hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian Budi (2019) serta Ratna (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Jasjkyte (2005) dan Chung (2004) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

**4. Hasil Uji Hipotesis 4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi.**

Hasil uji hipotesis 4 dapat dilihat pada Tabel 4.2, hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara budaya organisasi terhadap motivasi menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,470. Hasil tersebut signifikan, karena Nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,165, nilai C.R. tersebut di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  atau dengan melihat nilai p-value berada di bawah nilai signifikan 0,05 yaitu 0,002. Dengan demikian hipotesis keempat, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi diterima karena signifikan. Hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Viana (2011) dan Suroto (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

**5. Hasil Uji Hipotesis 5: Motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.**

Hasil uji hipotesis 5 dapat dilihat pada Tabel 4.2, hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara motivasi terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,533. Hasil tersebut signifikan, karena Nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,347, nilai C.R. tersebut di atas nilai kritis  $\pm 1,96$  atau dengan melihat nilai p-value berada di bawah nilai signifikan 0,05 yaitu 0,019. Dengan demikian hipotesis kelima, motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif diterima karena signifikan. Hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Elfi (2022) dan Andhy (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

**Analisis Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen**

**Tabel 4. Pengaruh Langsung**

	Iklm Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi	Perilaku Kerja Inovatif
Motivasi	,417	,470	,000	,000
Perilaku Kerja Inovatif	,006	,299	,533	,000

*Sumber: Data primer yang diolah (2022)*

**Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung**

	Iklm Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi	Perilaku Kerja Inovatif
Motivasi	,000	,000	,000	,000
Perilaku Kerja Inovatif	,222	,250	,000	,000

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

**Tabel 6. Standardized Total Effects**

	Iklm Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi	Perilaku Kerja Inovatif
Motivasi	,417	,470	,000	,000
Perilaku Kerja Inovatif	,228	,549	,533	,000

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan perhitungan besarnya pengaruh:

**Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

1. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku kerja inovatif = 0,006
2. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap motivasi = 0,417
3. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif = 0,299
4. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi = 0,470
5. Pengaruh variabel motivasi terhadap perilaku kerja inovatif= 0,533

**Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

1. 1. pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi =  $0,417 \times 0,533 = 0,222$
2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi =  $0,470 \times 0,533 = 0,250$

**Pengaruh Total (*Total Effect*)**

1. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi =  $0,417 + 0,533 = 0,95$
2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi =  $0,470 + 0,533 = 1,003$
3. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku kerja inovatif = 0,228
4. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif = 0,549
5. Pengaruh variabel motivasi terhadap perilaku kerja inovatif = 0,533

## PEMBAHASAN

Hipotesis pertama (H1) yaitu iklim kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ditolak, karena iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dian (2017), Askar (2021), serta Dewa (2016) yang menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Dinar (2022), Puspita (2021), John (2021) dan Andre (2022) yang menyatakan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Hipotesis kedua (H2) yaitu iklim kerja berpengaruh positif terhadap motivasi diterima, karena iklim kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Indra (2019) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hipotesis ketiga (H3) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ditolak, karena budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian Budi (2019) serta Ratna (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Jasjkyte (2005) dan Chung (2004) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Hipotesis keempat (H4) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi diterima, karena budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Viana (2011) dan Suroto (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hipotesis kelima (H5) yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif diterima, karena motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil output pengujian hipotesis penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Elfi (2022) dan Andhy (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh motivasi sebagai variabel intervening pada hubungan antara iklim kerja dan budaya organisasi dengan perilaku kerja inovatif maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya iklim kerja belum diterapkan dengan maksimal oleh pemimpin terhadap karyawan sehingga masih belum dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Dinar (2022), Puspita (2021), John

- (2021) dan Andre (2022) yang menjelaskan bahwa iklim kerja masih belum dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
2. Iklim kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap motivasi. Artinya melalui dorongan yang dilakukan oleh pemimpin akan mampu menciptakan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indra (2019) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
  3. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya budaya organisasi belum dibangun secara kondusif, sehingga tidak berdampak pada peningkatan perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasjkyte (2005) dan Chung (2004) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi masih belum dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
  4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap motivasi. Artinya budaya organisasi yang telah dibangun dalam perusahaan dapat menciptakan motivasi pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Viana (2011) dan Suroto (2020).
  5. Motivasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap perilaku kerja inovatif. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mencurahkan seluruh pemikiran, kemampuan, dan keterampilan untuk memberikan ide dan gagasan yang inovatif dengan maksimal dan untuk kemajuan perusahaan. Melalui motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Elfi (2022) dan Andhy (2021).

## **REKOMENDASI**

Keterbatasan dan kelemahan penelitian ini dapat diperbaiki pada penelitian - penelitian berikutnya. Beberapa saran dari peneliti yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya adalah ruang lingkup penelitian dapat diperluas. sehingga ke depan dapat dilakukan penelitian yang melibatkan beberapa perusahaan atau organisasi serupa. Kedua, penelitian dengan metode kualitatif dapat dilakukan pada penelitian dengan topik sejenis kedepannya. Ketiga, penambahan atau perubahan variabel sangat memungkinkan sehingga dapat memberikan opsi lebih dalam pencarian jurnal atau referensi yang sesuai dan layak digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksoni, F. (2020). PENGARUH PERILAKU KERJA KREATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM KERJA DENGAN KINERJA ( Studi pada Guru Sma Negeri di Kota Semarang ), 17(1), 39-53.
- Andre A R. (2017). Perceptions of HR practices and innovative work behavior : the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 5192(September), 1-23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Anton. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang), 63-71.
- Askar. (2017). PENGARUH PERILAKU INOVATIF, IKLIM KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BRI CABANG MOJOKERTO, 1-8.
- Budi. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA INDUSTRI 4.0, 8(1), 7-15.
- Chung. (2004). The HR system , organizational culture , and product innovation, 13, 685-703. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2004.08.001>
- Dewa. (2016). PENGARUH IKLIM ORGANISASI , KEPEMIMPINAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Era globalisasi yang pesat ini menimbulkan dampak terhadap ketatnya persaingan yang terjadi antar perusahaan . Perusahaan perlu melakuk, 5(3), 1801-1830.
- Dian. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif, 19(1), 212-217.
- Elfi. (2022). PERAN BAHASA MOTIVASI SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN PERILAKU BERBAGAI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KEPUASAN KERJA, 15(1), 77-89.

- Indra. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey pada Karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta), (September), 171-176.
- Jaskyte. (2008). Organizational Culture and Innovation in Nonprofit Human Service Organizations Organizational Culture and Innovation in Nonprofit Human Service Organizations, 3107. <https://doi.org/10.1300/J147v29n02>
- John. (2021). The Role of Transformational Leadership , Organizational Citizenship Behaviour , Innovative Work Behaviour , Quality Work Life , Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance, (2), 2908-2932.
- Puspita. (n.d.). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Perhotelan, 1(1), 387-395.
- Ratna. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Perawat Di Rsu Lirboyo Kediri, 110-118.
- Samuel. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas, 9(1), 19-27.
- Santoso. (2022). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis inovatif sharing and employee engagement for the improvement of innovative, 15(2), 118-132.
- Suroto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi, 20(1), 104-112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Viana. (2011). KINERJA KARYAWAN ( Pada PT . Mirota Kampus Di Yogyakarta ) NUR OCTAVIANA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “ VETERAN ” YOGYAKARTA DAN KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN ( Pada PT . Mirota K)