

**PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA
(Studi Kasus PT Sinung Pribadi Wonogiri)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**HANIFAH NUR'AINI MAKBULLAH
NIM. 18.52.11.228**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA
(Studi Kasus PT Sinung Pribadi Wonogiri)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Hanifah Nur'aini Makbullah
NIM. 18.52.11.228

Surakarta, 27 September 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : HANIFAH NUR'AINI MAKBULLAH
NIM : 18.52.11.228
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi Kasus PT Sinung Pribadi Wonogiri)”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 27 September 2022



Hanifah Nur'aini Makbullah

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : HANIFAH NUR'AINI MAKBULLAH

NIM : 18.52.11.228

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul : “PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi Kasus PT Sinung Pribadi Wonogiri)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dengan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 27 September 2022



Hanifah Nur'aini Makbullah

Dr. Ika Yoga, S.E, M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Hanifah Nur'aini Makbullah

Kepada Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Hanifah Nur'aini Makbullah NIM. 18.52.11.228 yang berjudul:

PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi Kasus PT Sinung Pribadi Wonogiri)

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 27 September 2022
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E, M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

**PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA
INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA
(Studi Kasus PT Sinung Pribadi Wonogiri)**

Oleh:

HANIFAH NUR'AINI MAKBULLAH
NIM. 18.52.11.228

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Senin tanggal 07 November 2022 M / 12 Rabiul Akhir 1444 H dan
dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M.
NIP. 19860131 201403 1 004



Penguji II
Puspa Novita Sari, M.M.
NIP. 19911113 201903 2 022



Penguji III
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., M.M.
NIP. 19830924 201403 2 002



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




M. Fauzan Arifin, M.Si
19720304 200112 1 004

MOTTO

“Manusia berasal dari tanah, makan hasil tanah, berdiri di atas tanah, akan kembali ke tanah. Kenapa masih bersifat langit?”

(Buya Hamka)

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving”

(Albert Einstein)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi’i)

“Mengulang-ulang doa seperti mengayuh sepeda suatu saat ia akan membawamu ketempat yang kamu tuju”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahim.

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan, serta kelancaran dalam menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu saya ingin mempersembahkan karya ini kepada:

Untuk ibuku dan ayahku tercinta terimakasih atas kasih sayang yang telah diberikan, untuk segala dukungan yang membuatku termotivasi, untuk doa yang tidak pernah lupa dipanjatkan. Semoga ibu dan ayah selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dan tak kurang satu apapun supaya dapat menemani langkahku menyusuri dunia ini. Tanpa ibu dan ayah aku bukanlah siapa-siapa. Terimakasih banyak ibu dan ayah.

Untuk diriku sendiri, terimakasih atas kerja kerasmu selama ini. Kamu adalah versi terbaik dari dirimu sendiri. Terimakasih kamu sudah mencintai dirimu sendiri. Terimakasih sudah berjuang dan tidak menyerah, kamu sudah melakukannya dengan baik. Untuk sekarang, besok dan seterusnya kamu adalah yang terbaik. Saranghae.

Terimakasih untuk teman dekat saya yang selalu memberikan semangat untuk mengerjakan karya ini.

Terimakasih untuk teman-teman manajemen bisnis Syariah F Angkatan 2018 yang telah memberikan keceriaan, tawa canda selama ini. good luck.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga panulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Motivasi Kerja”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Mohamad Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Septin Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Bisnis Syariah
5. Dr. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

6. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak dan ibu ku tersayang, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman MBS F angkatan 2018 yang telah memberikan kebahagiaan dan semangat kepada saya selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
10. Responden yang telah mengisi kuesioner dan membantu untuk melancarkan penelitian penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Surakarta, 27 September 2022

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of organizational climate on innovative work behavior with work motivation as a mediating variable on employees of PT Sinung Pribadi Wonogiri. The sample in this study amounted to 53 respondents. This study uses quantitative research methods by distributing questionnaires as material for data collection. The data analysis technique used is the F test, coefficient of determination test, t test, path analysis test and Sobel test which will be analyzed with the help of SPSS version 26 software. The variables used in this study are organizational climate (X) as the independent variable, innovative work behavior (Y) as the dependent variable and work motivation (Z) as the mediating variable or intervening variable.

The results of this study indicate that: 1) organizational climate has a positive effect on work motivation. 2) organizational climate does not have a positive effect on innovative work behavior. 3) work motivation has a positive effect on innovative work behavior. 4) work motivation mediates the effect of organizational climate on innovative work behavior.

The findings of this study are that the indirect effect has a greater influence than the direct effect in increasing innovative work behavior. The conclusion of this study is that an employee who has a supportive organizational climate and has high work motivation will make an employee able to improve innovative work behavior.

Key words: organizational climate, innovative work behavior, work motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sinung Pribadi Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebagai bahan untuk pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji F, uji koefisien determinasi, uji t, uji analisis jalur (*path analysis*) serta uji sobel (*sobel test*) yang akan dianalisis dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi (X) sebagai variabel independent, perilaku kerja inovatif (Y) sebagai variabel dependent serta motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi atau variabel *intervening*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. 2) iklim organisasi tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. 4) motivasi kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Temuan dari penelitian ini yaitu pengaruh tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah seorang karyawan yang memiliki iklim organisasi yang mendukung dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan membuat seorang karyawan mampu dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8

1.7. Sistem Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Kajian Teori.....	11
2.1.1. Iklim Organisasi	11
2.1.2. Perilaku Kerja Inovatif	13
2.1.3. Motivasi Kerja.....	15
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	18
2.3. Kerangka Berfikir.....	21
2.4. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Waktu Dan Wilayah Penelitian	24
3.1.1. Waktu Penelitian	24
3.1.2. Wilayah Penelitian	24
3.2. Jenis Penelitian	24
3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.3.1. Populasi	24
3.3.2. Sampel.....	25
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.4. Data Dan Sumber Data.....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.1. Kuesioner (Angket).....	27
3.5.2. Studi Pustaka	28
3.6. Variabel Penelitian	28

3.6.1. Variabel Independen (X).....	28
3.6.2. Variabel Dependen (Y)	29
3.6.3. Variabel Mediasi Atau Variabel Intervening (Z)	29
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	29
3.8. Uji Instrumen.....	31
3.8.1. Uji Validitas	31
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	31
3.9. Teknik Analisis Data.....	32
3.9.1. Uji Asumsi Klasik	32
3.9.2. Uji Ketepatan Model	33
3.9.3. Pengujian Hipotesis.....	34
3.9.4. Analisis Jalur (Path Analysis)	35
3.9.5. Uji Sobel (Sobel Test).....	36
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Gambaran Umum Penelitian	38
4.1.1. Profil Perusahaan.....	38
4.1.2. Deskripsi Responden.....	39
4.1.3. Hasil Statistik Deskriptif Responden	41
4.2. Pengujian Dan Hasil Analisis Data	46
4.2.1. Hasil Uji Instrumen	46
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	49
4.2.3. Hasil Ketepatan Model.....	51
4.2.4. Hasil Uji Hipotesis	53

4.2.5. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)	55
4.2.6. Hasil Uji Sobel (Sobel Test).....	58
4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	59
BAB V PENUTUP.....	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Keterbatasan Penelitian	65
5.3. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Penilaian Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji	40
Tabel 4.5 Interval Berdasarkan Nilai Mean	41
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X)	42
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)	44
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X)	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif (Y)	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.16 Uji F Persamaan 1	51
Tabel 4.17 Uji F Persamaan 2	52
Tabel 4.18 Uji Koefisien Geterminasi (R^2) Persamaan 1	52
Tabel 4.19 Uji Koefisien Geterminasi (R^2) Persamaan 2	53

Tabel 4.20 Uji t Persamaan 1	54
Tabel 4.21 Uji t Persamaan 2	54
Tabel 4.22 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Persamaan 1.....	55
Tabel 4.23 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Persamaan 2.....	56
Tabel 4.24 Hasil Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	21
Gambar 3.1 Model Desain Diagram Jalur.....	35
Gambar 4.1 Hubungan iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh motivasi kerja.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2: Hasil Pengumpulan Data Kuesioner.....	75
Lampiran 3: Karakteristik Responden	80
Lampiran 4: Hasil Statistik Deskriptif	81
Lampiran 5: Hasil Output Uji Instrumen Penelitian	85
Lampiran 6: Hasil Output Uji Aumsi Klasik	88
Lampiran 7: Hasil Output Uji Ketepatan Model.....	89
Lampiran 8: Hasil Output Uji Hipotesis	90
Lampiran 9: Hasil Output Uji Analisis Jalur	91
Lampiran 10: Surat Izin Penelitian	92
Lampiran 11: Hasil Cek Plagiarism	93
Lampiran 12: Daftar Riwayat Hidup	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Selama berkompetisi dalam dunia usaha, setiap organisasi harus memiliki kinerja dan profesional yang sangat baik. Perubahan yang cepat dalam dunia bisnis mengharapkan organisasi mempunyai keunggulan dalam bidang kualitas barang atau jasa, pelayanan dan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia menggambarkan aset yang paling bermanfaat yang diperlukan oleh setiap organisasi, dari organisasi kecil hingga organisasi besar. Sumber daya manusia mampu menjadi pendorong keberhasilan dari suatu perusahaan selain faktor modal dan juga biaya.

Dengan cara ini, sumber daya manusia harus diawasi dengan tepat untuk memperluas kelangsungan dan produktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas yang dapat melakukan hal-hal yang melampaui permintaan organisasi. Maka dari itu sangat penting untuk setiap perusahaan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara seperti proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan sumber daya manusia, peningkatan pendidikan sumber daya manusia, dan pemberdayaan sumber daya manusia.

Dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjadi keunggulan dalam bersaing. Dalam laporan "*The Human Capital Index 2020 Update: The Human Capital In The Time Of COVID-19*" bahwa *Human Capital*

Index (HCI) atau indeks sumber daya manusia Indonesia pada tahun 2020 sebesar 0,54 naik dari 0,53 pada tahun 2018. Laporan ini memberikan gambaran nyata atas hasil dari upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (<https://www.kemenkeu.go.id>).

Pelatihan dan pengembangan merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia. Pelatihan tenaga kerja merupakan upaya dalam memperbaiki performa karyawan untuk pekerjaan tertentu yang akan menjadi tanggung jawabnya (Sunyoto, 2012). Sedangkan menurut Murtie (2012) pelatihan merupakan proses yang harus dilalui oleh seorang karyawan guna mengubah sikap, pengetahuan, keterampilan dan juga perilakunya.

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2011). Tujuan dari pelatihan dan pengembangan ini yaitu untuk mengatasi kekurangan dari sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam melaksanakan pekerjaan, mematangkan keahlian sumber daya manusia agar sesuai dengan kemajuan teknologi, memenuhi kebutuhan dari perkembangan pribadi, persiapan untuk promosi dan juga dapat meningkatkan produktivitas dari sumber daya manusia (Danny, 2013).

Selain sumber daya manusia yang berkualitas, iklim organisasi, perilaku kerja inovatif dan juga motivasi kerja dalam suatu perusahaan pun harus diperhatikan.

Perilaku dan sifat sumber daya manusia di perusahaan dipengaruhi oleh lingkungannya, sedangkan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Iklim organisasi merupakan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis antar sumber daya manusia yang berada di perusahaan. Iklim organisasi mampu mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Iklim organisasi menyebabkan munculnya pola lingkungan yang memotivasi, mefokuskan persepsi rasional dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Menurut pendapat Stinger dalam (Maulidani, 2013) iklim organisasi menentukan munculnya motivasi dan merupakan kumpulan dan pola lingkungan yang berfokus pada persepsi rasional atau yang dapat dievaluasi dan dengan demikian memiliki dampak langsung pada kinerja sumber daya manusia. Menurut Kusumaningtyas (2013) iklim organisasi dapat berada dimana saja dapat berkisar dari menyenangkan hingga netral hingga tidak menyenangkan. Atasan dan karyawan menginginkan suasana yang lebih nyaman untuk mendapatkan keuntungan seperti peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi yang dirasakan karyawan secara positif mengarah pada motivasi kerja dan tindakan inovatif yang lahir dari pemikiran bebas dan didukung oleh perusahaan. Sementara itu, motivasi merupakan pertimbangan yang sangat penting bagi perusahaan jika ingin memastikan bahwa seluruh karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan

tanggung jawab. Motivasi kerja merupakan daya dorong atau tenaga bagi karyawan suatu perusahaan untuk bekerja.

Motivasi kerja dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras untuk meningkatkan produktivitasnya dan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangatlah penting. Motivasi berkaitan erat dengan kinerja, sehingga ketika motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan lebih baik. Sebaliknya, motivasi yang rendah menyebabkan kinerja karyawan yang rendah. Di setiap perusahaan, tidak mudah untuk meningkatkan motivasi kerja.

Hal ini membutuhkan ketepatan konseptual, ketajaman analisis dari dimensi manusia yang ada, dan kerjasama yang berkelanjutan antara perusahaan dan sumber daya manusia (Handoyo, 2013). Karyawan yang tidak termotivasi dicirikan antara lain dengan kinerja yang buruk karena ketidakpuasan, motivasi rendah, komitmen perusahaan yang rendah, terus menerus menunggu perintah dari atasan. Orang dengan motivasi rendah akan malas dan tidak bersemangat dalam bekerja (Suparyadi, 2015).

Perilaku kerja yang inovatif sangat penting bagi kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Ini terjadi dalam lingkungan bisnis yang berpotensi berubah dengan cepat di mana karyawan memahami dan menerapkan ide-ide inovatif dalam menanggapi perubahan kondisi kerja. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku tenaga kerja yang inovatif dari sumber daya manusianya untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar & Badir, 2017).

Inovasi kerja yang kompleks membutuhkan berbagai upaya kognitif dan emosional bagi karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang menarik dan menerapkannya pada pekerjaan mereka. Untuk mencapai hal ini, karyawan harus menginvestasikan waktu, pikiran, dan energi di luar pekerjaan formal untuk menyeimbangkan orang dan *person-job fit* (kesesuaian antara kepribadian seorang individu, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada persyaratan pekerjaan tertentu) dan *person-organization fit* (tingkat pertemuan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi) (Afsar & Badir, 2017).

Perilaku kerja kreatif tidak hanya melibatkan kemajuan pemikiran yang baru dan imajinatif namun juga menyertakan implementasi (Imran, 2011). Perilaku kerja inovatif dianggap berisiko dan di luar kewajiban pekerjaan yang secara eksplisit disebutkan oleh banyak karyawan, oleh karena itu manajer perlu menyediakan lingkungan kepercayaan dan otonomi untuk mendukung perilaku inovatif ini (Bysted, 2013).

Menurut penelitian El-Manurwan dan Sawitri (2017) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antar iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Iklim organisasi yang positif akan meningkatkan perilaku kerja inovatif, sebaliknya jika iklim organisasi rendah akan menurunkan perilaku kerja inovatif. Sedangkan hasil penelitian dari Riani, Astuti dan Utami (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dan juga menurut penelitian dari Wardhani dan Gulo (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

PT Sinung Pribadi Wonogiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan. PT Sinung Pribadi Wonogiri sendiri memiliki kebijakan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu dengan cara mengatur kebijakan perilaku organisasi, rekrutmen dan seleksi, sistem penilaian kerja, dan pelatihan. Rekrutmen karyawan disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri, jika membuka lowongan pekerjaan perusahaan akan menyebarkan pengumuman melalui media sosial atau menyebarkan informasi di lingkungan sekitar.

Karyawan yang lolos dalam rekrutmen akan mendapatkan pelatihan atau orientasi dari perusahaan sebelum ditempatkan untuk bekerja. Cara perusahaan mengatasi karyawan yang bermasalah yaitu dengan cara memanggil karyawan yang bermasalah, memberikan peringatan serta memebrikan solusi kepada karyawan tersebut. Cara perusahaan dalam menciptakan suasana yang nyaman untuk karyawan yaitu denga cara mendengarkan keluhan karyawan itu sendiri serta memberikan solusi atau saran dari karyawan.

Untuk pengembangan karir sendiri di perusahaan ini belum pernah ada sebelumnya. Sedangkan untuk sistem *reward* sendiri juga tidak ada *reward* khusus yang diberikan kepada karyawan. *Reward* sendiri digunakan untuk memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya *reward* baik berasal dari tunjangan, bonus maupun pengembangan karir. Jika motivasi kerja meningkat maka itu akan meningkatkan perilaku kerja inovatif itu sendiri.

Berdasarkan kasus tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mengangkat judul “**PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian yang berbeda.
2. Belum adanya sistem pengembangan karir serta *reward* khusus terhadap karyawan pada PT Sinung Pribadi Wonogiri.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka batasan masalah yang dilakukan penulis agar penelitian yang dilakukan berfokus pada masalah yang ada. Batasan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan di PT Sinung Pribadi Wonogiri.
2. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya sebatas iklim organisasi, perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim organisasi dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah iklim organisasi dapat berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif?

3. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif iklim organisasi terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja sebagai mediasi yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Serta penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya dan dapat memberikan wawasan yang luas terhadap mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan.

1.7. Sistem Penulisan Skripsi

Agar pembahasan penelitian ini sesuai dengan tujuannya, maka penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab garis besar. Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi uraian tentang kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Iklim Organisasi

Murniaty dan Absah (2013) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sifat iklim dalam organisasi yang mengalami kemajuan secara umum, dialami oleh individu organisasi dan mempengaruhi cara mereka berperilaku dan dapat digambarkan dalam karakteristik kelompok atau karakteristik organisasi. Iklim organisasi adalah ruang lingkup organisasi yang menunjukkan gaya hidup yang mempengaruhi perspektif individu tentang karakteristik dan tujuan (Pradityo, Rodhiyah dan Saryadi, 2013).

Iklim organisasi mendukung karyawan dari berbagai pengetahuan kolektif dan kolaboratif dapat mendorong pembelajaran organisasi dengan mendorong karyawan untuk mendiskusikan ide-ide mereka dan membangun hubungan kolaboratif (Kim & Park, 2020). Iklim organisasi memiliki faktor yang penting dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan karyawan (Kim & Park, 2020).

Secara khusus, iklim organisasi dibentuk untuk mengembangkan sikap karyawan agar lebih positif terhadap pengetahuan (Ni dkk, 2017). Perilaku inovatif dipengaruhi oleh aspek yang penting yaitu adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dapat memberikan kepercayaan beserta manfaat intelektual dari seorang karyawan terhadap lingkungannya dengan berupaya untuk mewujudkannya dalam perilaku yang nyata (Widiyanti dan Sawitri, 2018).

Menurut Asyari (2018) untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yaitu seperti berikut:

1. Struktur (structure), organisasi dapat mencerminkan perasaan seorang pegawai yang berada dalam organisasi serta dapat menggambarkan secara nyata terhadap tugas beserta kewajiban di dalam organisasi.
2. Standar (standards), organisasi mengukur keadaan tekanan terhadap seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja beserta kepuasan diri yang dimiliki saat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.
3. Tanggung jawab (responsibility), menggambarkan perasaan seseorang karyawan bahwa mereka akan menjadi bos atas dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusannya diakui oleh karyawan lainnya.
4. Penghargaan (recognition), mengisyaratkan bahwa karyawan akan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik yaitu meliputi gaji atau bonus.
5. Dukungan (support), menggambarkan perasaan dan saling mendukung yang akan terus berlangsung diantara karyawan.
6. Komitmen (commitment), menggambarkan perasaan bangga karyawan terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi menurut Wirawan (2007) yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan atau Manajer, dapat mempengaruhi iklim organisasi melalui aturan, kebijakan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan terpenting

persoalan berkaitan melalui kepribadian, model hubungan, tindakan pendisiplinan, interaksi antar kelompok, memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawan serta keselamatan karyawan.

2. Perilaku karyawan, mampu berpengaruh terhadap iklim organisasi melewati karakter karyawan, hubungan antar karyawan dan atasan.
3. Tingkah laku kelompok kerja, dapat berkembang dalam organisasi melalui dua cara yaitu secara formal utamanya pada kelompok kerja dan secara informal yaitu melalui kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
4. Faktor eksternal organisasi, keadaan ekonomi merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi iklim organisasi.

2.1.2. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara bertahap untuk mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang lebih efektif (De Jong & Den Hartog, 2010). Tahapan berikut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut:

1. Mengetahui lingkup pekerjaan dan memahami potensi akan permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi.
2. Memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan untuk menemukan solusi.
3. Membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok.
4. Mengaplikasikan usulan dalam perbaikan untuk pekerjaan.

Tahapan kegiatan perilaku tersebut merupakan proses yang harus dilalui oleh karyawan untuk dapat mengembangkan perilaku kerja inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010).

Menurut De Spiegelaere (2011) perilaku kerja inovatif adalah sebuah rangkaian kegiatan kerja yang bertahap dilakukan oleh para pekerja untuk mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang lebih efektif. Messman (2012) berpendapat bahwa perilaku kerja inovatif adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, baik dilakukan sendiri maupun berkelompok untuk mencapai suatu tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan munculnya perilaku kerja inovatif karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Etikariena & Muluk, 2014). Berikut penjelasannya:

1. Faktor Internal

- a. Tipe kepribadian, orang yang berani dalam mengambil resiko terhadap perilaku kerja inovatif yang dibuatnya (Etikariena & Muluk, 2014).
- b. Gaya individu dalam memecahkan masalah yang intuitif sehingga menghasilkan ide-ide untuk menciptakan solusi yang baru (Etikariena & Muluk, 2014).

2. Faktor Eksternal

- a. Kepemimpinan, karyawan yang memiliki hubungan yang baik kepada pemimpin akan meningkatkan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja yang hadir mampu meningkatkan ambisi pemimpin (Scott & Bruce, 2013).

- b. Dukungan untuk berinovasi, dukungan dari orang-orang yang berada disekaliling karyawan mampu memberikan karyawan tersebut untuk menciptakan perilaku kerja inovatif (Scott & Bruce, 2013).
- c. Tuntutan di dalam pekerjaan, dengan adanya tuntutan dari organisasi ataupun perusahaan cenderung membuat tinggi semangat karyawan sehingga karyawan akan memunculkan perilaku kerja inovatif (Etikariena & Muluk, 2014).
- d. Iklim psikologis, dimana karyawan mepersepsikan dan meinterpretasikan lingkungan organisasinya (Etikariena & Muluk, 2014).

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dasar yang dapat menggerakakan tingkah laku seseorang. Keinginan ini diperoleh dari diri sendiri untuk mencapai sesuatu sesuai dengan dorongan dalam diri (Uno, 2011). Menurut Mc. Donald (2012) motivasi adalah penyesuaian energi dalam diri individu yang akan dipisahkan oleh munculnya rasa dan didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan utama yang dapat mendorong cara berperilaku yang mendorong tujuan tertentu (Mulyasa, 2013). Bisa dikatakan bahwa motivasi berupa dukungan dari dalam diri supaya mampu melaksanakan sesuatu yang sesuai dengan tujuannya.

Teori Abraham Maslow menyatakan bahwa ada lima dimensi dalam memotivasi seseorang (Fomenky, 2015), yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), mencakup kepentingan jasmani untuk bertahan hidup seperti makan, minum, bernapas.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*), meliputi kepentingan keamanan dari ancaman, resiko, fisik dan sentimental.
3. Kebutuhan sosial (*affiliation*), meliputi kepentingan hidup bersama dengan orang sebagaimana kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem*), meliputi kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan posisi diri dari lingkungan, baik faktor internal yaitu prestasi dan faktor eksternal yaitu pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), meliputi kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak sesuai intuisi serta kemauan sendiri bukan dari dorongan orang lain.

Di dalam motivasi kerja terdapat dua motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Di dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada motivasi intrinsik.

Menurut Nawiji (2011) motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat ataupun makna pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik yaitu minat, sikap positif dan kebutuhan. Sardiman (2012) berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan motif yang menjadi berfungsi yang tidak perlu mendapat rangsangan dari luar, karena di dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dorongan ini bersumber dari kebutuhan yang harus diketahui individu tersebut.

Motivasi intrinsik merupakan suatu kemampuan untuk mengarahkan karyawan supaya dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan dari karyawan dan

tujuan dari perusahaan dapat dicapai secara bersama. Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasanya datang dari penunjang perilaku itu sendiri (Cho, 2012).

Faktor-faktor dari motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam (Luthans, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan (*achievement*), dikatakan bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang telah diraihinya.
2. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan oleh pimpinan terhadap keberhasilan karyawannya.
3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pimpinan menyakinkan karyawan agar mengerti pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan menghindari dari kebosanan.
4. Tangung jawab (*responsibility*), pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat dan membiarkan karyawannya untuk bekerja sendiri selama pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. Pengembangan (*advancement*), pengembangan dari prestasi karyawan itu sendiri.

Tujuan motivasi intrinsik menurut Saydam dalam (Maulana, 2015) adalah sebagai berikut ini:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan antusiasme dan semangat kerja.
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

5. Menumbuhkan rasa konsisten karyawan terhadap perusahaan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Nama Penulis / Tahun	Hasil Penelitian	Kesimpulan Penelitian
1	Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry / Su-Chang Chen, Ming-Chung Wu, Chun-Hung Chen / 2010	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat kepribadian dapat menjelaskan 10% faktor implementasi ide dalam perilaku inovatif . 2. Sifat kepribadian dapat menjelaskan 19% faktor tantangan dalam motivasi kerja. 3. Sifat kepribadian dapat menjelaskan 10% faktor kenikmatan dalam motivasi kerja. 4. Faktor kenikmatan dan tantangan motivasi kerja intrinsik menjelaskan 26% faktor implementasi ide dalam perilaku kerja inovatif. 5. Faktor kompensasi motivasi kerja intrinsik menjelaskan 14% faktor implementasi ide dalam perilaku kerja inovatif 6. Motivasi kerja intrinsik merupakan variable mediasi antara sifat kepribadian dan perilaku inovatif 7. Sifat kepribadian dan perilaku inovatif tidak signifikan 	Karyawan dengan motivasi kerja intrinsik yang lebih tinggi akan menghasilkan perilaku inovatif. Kompensasi dalam motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Motivasi intrinsik memiliki efek mediasi antara sifat kepribadian dan perilaku inovatif. Motivasi kerja ekstrinsik memiliki efek mediasi parsial antara sifat kepribadian dan perilaku inovatif.

Tabel berlanjut

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul / Nama Penulis / Tahun	Hasil Penelitian	Kesimpulan Penelitian
2	Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan / Henny Pratiwi / 2016	Sebesar 76,1% motivasi kerja dapat menjelaskan kepemimpinan, iklim organisasi serta budaya kerja. Karena motivasi kerja dapat meningkatkan kepemimpinan, iklim organisasi serta budaya kerja di PT. Admiral Lines Belawan.	Kepimpinan, iklim organisasi serta budaya kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap pegawai PT. Admiral Lines Belawan.
3	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian <i>Packing</i> Di PT. Ciomas Adisatwa / Putri Natalaya D Simatumpang, Setyorini, Sapto Irawan / 2019	Tingkat iklim organisasi memiliki tiga kategori yaitu sedang bernilai 31.4%, tinggi bernilai 51.4%, dan sangat tinggi bernilai 17.2% yang berarti iklim organisasi memiliki rata-rata tinggi. Tingkat motivasi kerja memiliki empat kategori yaitu kategori rendah bernilai 11.2%, kategori sedang bernilai 49%, kategori tinggi bernilai 35.6% dan kategori sangat tinggi bernilai 4.2%.	Adanya hubungan antara iklim organisasi yang signifikan dengan motivasi kerja dengan $r = 0.646$ dan koefisien signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$.
4	Organizational climate as a predictor of innovative work behavior / Rabia Imran, Tahir Saeed, M. Anis-ul-Haq dan Afsheen Fatima / 2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi memiliki hubungan positif signifikan. 2. Perilaku kerja inovatif memiliki hubungan positif. 3. Iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif ($F = 159,27, p < 0,001$) 	Karyawan dapat merasakan dan mempersepsikan tujuan iklim organisasi maka mereka akan menunjukkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi. Sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel berlanjut

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul / Nama Penulis / Tahun	Hasil Penelitian	Kesimpulan Penelitian
5	Pengaruh Iklim Organisasi dan kepemimpinan Transformasi Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah / Masduki Asbari, Agus Purwanto, Priyono Budi Santoso / 2020	Pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.212 sedangkan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.580.	Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif terhadap iklim organisasi dan produktivitas kerja inovatif. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
6	Pengembangan Perilaku Inovatif Melalui Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Pada PT Pos Indonesia Bandung / Asep Jamaludin dan Iis Nurhayati / 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dari enam dimensi iklim organisasi dapat dinyatakan baik namun terdapat dua skor terendah yaitu didimensi dukungan dan didimensi tanggung jawab. 2. Dari lima dimensi motivasi berprestasi dapat dinyatakan baik rata-rata 3,54 namun terdapat dua skor terendah yaitu didimensi keinginan menjadi yang terbaik dan didimensi mempertimbangkan resiko pemilihan tugas. 3. Dari empat dimensi perilaku inovatif dengan skor rata-rata 3,34 namun terdapat dua skor terendah yaitu didimensi merasa tidak yakin dan skor dengan sering meminta pertolongan orang lain. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap perilaku inovatif. 2. Kebijakan iklim organisasi dilakukan dengan memperbaiki kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan. 3. Kebijakan pengembangan motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan meningkatkan dorongan kepada karyawan dengan pemberian reward yang lebih baik.

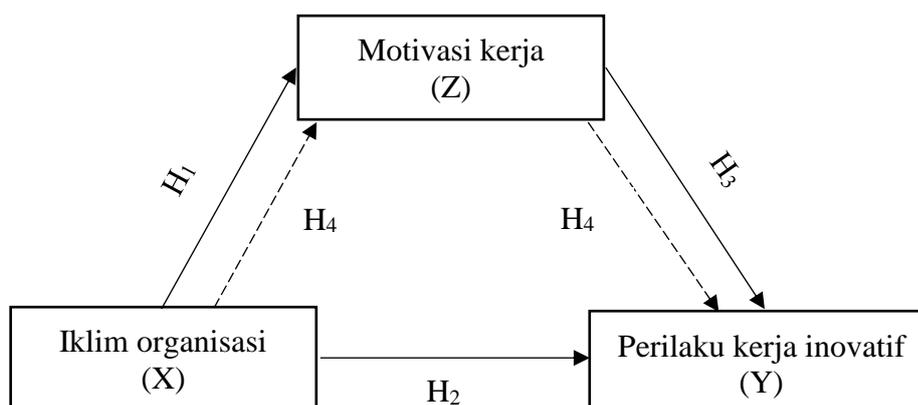
Tabel berlanjut

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul / Nama Penulis / Tahun	Hasil Penelitian	Kesimpulan Penelitian
7	Does Organizational Climate Affect Innovative Work Behaviour? A Study among Employees of F&B Medium Sized Enterprises / Tou Yee Hua & Nor Hazana Abdullah / 2021	<p>Hubungan antara iklim organisasi dan dimensinya dengan perilaku kerja inovatif di perusahaan F&B</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Misi dan tujuan memiliki korelasi 0,242 dengan perilaku kerja inovatif 2. Umpan balik memiliki korelasi 0,485 dengan perilaku kerja inovatif 3. Kerjasama tim memiliki korelasi 0,338 dengan perilaku kerja inovatif 4. Komunikasi memiliki korelasi 0,495 dengan perilaku kerja inovatif 5. Kompensasi memiliki korelasi 0,268 dengan perilaku kerja inovatif 6. Fairness dan security memiliki korelasi 0,334 dengan perilaku kerja inovatif 7. Kebermaknaan memiliki korelasi 0,299 dengan perilaku kerja inovatif 	Adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan dimensinya terhadap perilaku kerja inovatif.

2.3. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Model Penelitian



Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Langsung

-----▶ : Pengaruh Tidak Langsung

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan model penelitian di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian dari Rahman (2013) menyatakan bahwa hubungan antar iklim organisasi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian dari Saputri (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan di dalam sebuah organisasi maka akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja dikarenakan iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

Hasil penelitian Aditya dan Ardana (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian dari Widiyanti dan Sawitri (2018) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Semakin positif iklim organisasi

semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah perilaku kerja inovatif karyawan. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif

Hasil penelitian dari Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian Purnomo dan Nurdianto (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif

4. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi

Hasil penelitian dari Xu, Wang dan Suntrayuth (2022) menyatakan bahwa motivasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif.

H4 : Motivasi kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu Dan Wilayah Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022 sampai dengan selesai.

3.1.2. Wilayah Penelitian

Lokasi penelitian merupakan area yang akan digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian. Dalam penetapan area penelitian ini bertujuan agar memudahkan lokasi sebagai target dalam penelitian ini. Wilayah penelitian ini dilakukan di PT Sinung Pribadi Wonogiri yang beralamatkan di Jalan Diponegoro, Pokoh, Wonobojo, Wonogiri.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif sendiri digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menggunakan metode ini dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan lingkungan penyearataan yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki karakter maupun keunikan khusus yang akan

ditetapkan karena akan diamati serta akan diambil simpulan (Sugiyono, 2019). Populasi merupakan kumpulan dari subjek, variabel, konsep maupun fenomena. Penelitian ditujukan untuk mengetahui sifat anggota populasi yang bersangkutan (Morissan, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT Sinung Pribadi Wonogiri.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel menjadi elemen penting dari populasi (Sugiyono, 2019). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel dapat dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi peneliti (sugiyono, 2019).

Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya atau dapat mewakili. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah sampel harus sesuai dengan ukuran sampel tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu sebanyak 53 karyawan PT Sinung Pribadi Wonogiri.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan prosedur yang harus dilakukan saat akan melakukan penelitian dengan menggunakan data sampel, sehingga dengan

adanya prosedur ini akan memberikan hasil yang maksimal, yaitu data sampel yang dapat mewakili.

Ada dua cara untuk melakukan teknik pengambilan sampel ini yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel akan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019). *Nonprobability sampling* merupakan metode sampling yang tidak memberikan peluang atau harapan pada tiap peserta populasi akan dijadikan anggota sampel (Ridwan, 2015).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

3.4. Data Dan Sumber Data

Data merupakan sesuatu yang telah dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan dari penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sekunder, data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan variabel keterkaitan untuk tujuan tertentu dari penelitian. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya (Sekaran & Bougie, 2017).

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang mengacu pada

informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2011).

Data primer yang diperoleh tidak tersedia dalam bentuk terkomplikasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus berasal dari narasumber ataupun responden yang dijadikan objek dalam penelitian untuk memperoleh informasi maupun data yang akan diolah untuk penelitian (Narimawati, 2008). Kuesioner merupakan data primer yang didapat dari penelitian terhadap PT Sinung Pribadi Wonogiri.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan target penting dari penelitian dimana tujuannya yaitu untuk mendapatkan data untuk digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

3.5.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner menggambarkan metode dalam perhimpunan data yang dilakukan dengan kaidah membagi beberapa pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2019). Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai peran iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi motivasi kerja.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk mengukur setiap variabel. Skala *likert* menggambarkan rasio yang dipakai dalam menilai perilaku, pemikiran serta tanggapan perorang bahkan perkelompok mengenai suatu kejadian sosial (Sugiyono, 2019). Skala ini disusun untuk menyampaikan keputusan mendukung maupun menentang fenomena sosial (Azwar, 2012).

Data yang telah terkumpul melalui kuesioner (angket) akan diolah ke dalam bentuk kualitatif yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberi skor tersebut didasarkan pada ketentuan (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.1
Penilaian Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2019

3.5.2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengambilan data serta mengandalkan riset penelaah terhadap wacana, referensi, tulisan serta ulasan yang ada signifikansi serta kasus yang akan diselesaikan (Nazir, 2013).

3.6. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang beragam, titik petunjuk dalam sebuah penelitian yang dijadikan pilihan dalam pemecahan suatu masalah dan variabel merupakan suatu objek yang menjadi pusat perhatian dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.6.1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini juga sering disebut

sebagai variabel *stimulus*, *predictor* dan *atecedent* (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi (X).

3.6.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen (Sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu perilaku kerja inovatif (Y).

3.6.3. Variabel Mediasi Atau Variabel Intervening (Z)

Variabel mediasi merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati maupun diukur. Variabel mediasi sendiri merupakan variabel penyela yang terletak antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung dapat mempengaruhi timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (Z).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi tentang variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2012). Berikut tabel definisi operasional variabel dari variabel penelitian ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator
Variabel Independen (X)		

Tabel berlanjut

Lanjutan Tabel 3.2

Iklim Organisasi (X)	Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan dari organisasi yang dapat dialami dan dirasakan oleh setiap anggota yang berada dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi perilaku setiap anggota (Kartono dan Ningsih, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Definisi mengenai peran dan tanggung jawab pekerjaan 2. Standar Perasaan tekanan serta kebanggaan kepada organisasi 3. Tanggung jawab Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Pengakuan Imbalan yang layak karena telah menyelesaikan pekerjaan 5. Dukungan Hubungan antar rekan kerja sekaligus dengan atasan 6. Komitmen Perasaan bangga seorang karyawan terhadap organisasinya (Asyari, 2018)
Variabel Dependen (Y)		
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Perilaku kerja inovatif mengacu pada kemampuan individu dalam menciptakan sebuah ide, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang potensial dan menerapkan ide baru ke dalam (Birdi, Leach dan Magadley, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idea Exploration</i> Menemukan kesempatan atau sebuah masalah 2. <i>Idea generation</i> Mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan 3. <i>Idea championing</i> Mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru 4. <i>Idea implementation</i> Keberanian untuk menerapkan ide baru ke dalam proses kerja (De Jong dan Den Hartog, 2010)
Variabel Mediasi atau Variabel <i>Intervening</i> (Z)		
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja merupakan pendorong yang berasal dari dalam diri seorang pekerja berupa kesadaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab Besarnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas 2. Prestasi Prestasi yang diutamakan 3. Pekerjaan itu sendiri Senang akan pekerjaan itu sendiri

Tabel berlanjut

Lanjutan Tabel 3.2

	mengenai manfaat atau makna dalam pekerjaan (Nawiwi, 2011).	4. Penghargaan Umpan balik atas hasil pekerjaan 5. Kesempatan berkembang Memiliki tujuan serta target yang jelas (Herzberg dalam Ardana, 2012)
--	---	--

3.8. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang ingin diteliti dalam suatu penelitian. Jumlah instrumen dalam suatu penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2019).

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan Sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai dari r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n merupakan jumlah sampel (Ghozali, 2018). Dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Apabila taraf $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05, maka item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Apabila taraf $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur jawaban ketetapan suatu kuesioner dari indikator variabel. Uji realibilitas juga digunakan dalam pengujian kestabilan data yang dipunyai selama batas tempo khusus yaitu guna menyadari seberapa jauh proses tolak ukur yang dipakai atau mampu diakui. Pengujian uji

realibilitas menggunakan nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2019).

Dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Apabila taraf *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.
- b. Apabila taraf *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *kolmogoro-smirno test* dengan signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018). Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut:

- a. Apabila taraf signifikansi $> 0,05$ maka data akan terdistribusi secara normal.
- b. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$ maka data tidak akan terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolonieritas di dalam regresi maka dengan cara melihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai dari *Tolerance* (Ghozali, 2018). Dengan analisis sebagai berikut:

- a. Apabila taraf VIF > 10 serta taraf *Tolerance* $< 0,10$ bahwa mampu dikatakan jika data terjadi gejala multikolonieritas.
- b. Apabila taraf VIF < 10 serta taraf *Tolerance* $> 0,10$ bahwa mampu dikatakan jika data tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah di dalam model terjardo kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Model yang baik adalah yang tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Peneliti menggunakan uji *Glejser test* untuk meneliti ada tidaknya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dasar analisisnya adalah:

- a. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$ maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila taraf signifikansi $> 0,05$ maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3.9.2. Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Uji F dilakukan guna melihat dampak variabel independen secara serentak berpengaruh kepada variabel dependen. Uji signifikan simultan dapat dilakukan dengan mengamati nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (Ferdinan, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5% atau 0,05. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$ atau jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa model persamaan penelitian ini layak.
- b. Apabila taraf signifikansi $> 0,05$ atau jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa model persamaan penelitian ini tidak layak.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada pada rentang angka nol dan satu, jika nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati angka nol memiliki arti bahwa kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati angka satu memiliki arti bahwa variabel independen dalam menimbulkan keberadaan variabel dependen semakin kuat (Kuncoro, 2013).

3.9.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

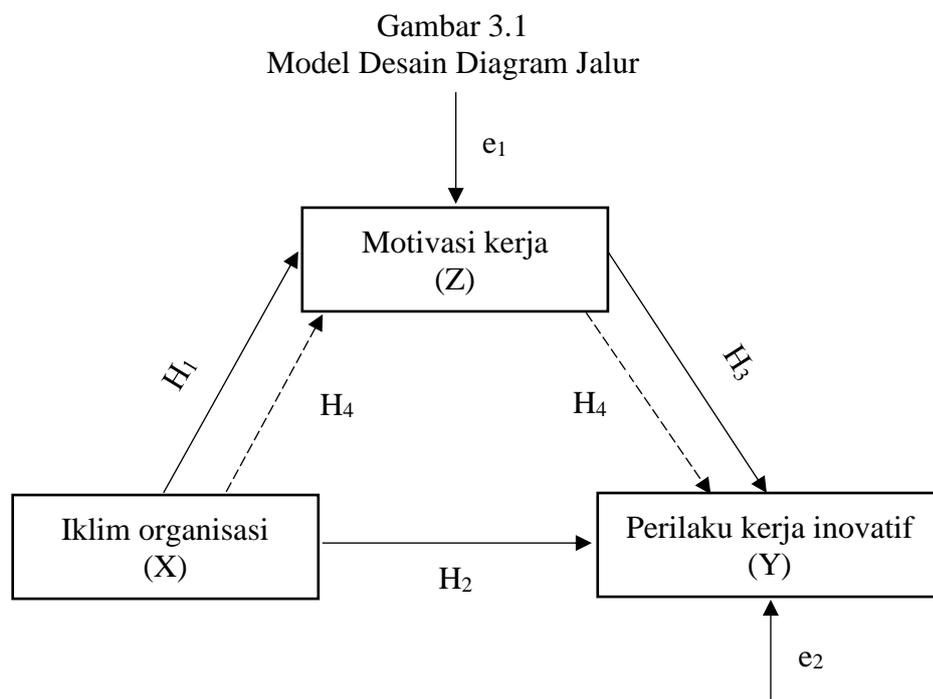
Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen yang digunakan untuk penelitian terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t merupakan jawaban sementara untuk rumusan masalah, yaitu yang

menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila taraf signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.4. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau variabel *intervening*. Hasil dari uji analisis jalur digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar diantara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat diketahui apakah ada variabel mediasi yang dapat memperkuat ataupun memperlemah pengaruh independen terhadap dependen (Ghozali, 2018).



Model persamaan 1:

$$Z = c + a_1X_1 + e_1$$

Dimana:

Z : Motivasi Kerja

c : Konstanta

a_1 : Koefisien Regresi Iklim Organisasi

X_1 : Iklim Organisasi

e_1 : Error

Model persamaan 2:

$$Y = c + b_1X_1 + b_2Z + e_2$$

Dimana:

Y : Perilaku Kerja Inovatif

c : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi Iklim Organisasi

X_1 : Iklim Organisasi

b_2 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Z : Motivasi Kerja

e_2 : Error

3.9.5. Uji Sobel (Sobel Test)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi atau variabel *intervening* yaitu motivasi kerja. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan menggunakan prosedur yang telah dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan sebutan uji sobel. Uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh

tidak langsung antara variabel X ke variabel Y melalui variabel Z (Ghozali, 2018).

Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

a : Koefisien regresi variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)

b : Koefisien regresi variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

S_a : Standart error variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)

S_b : Standart error variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

- a. Apabila taraf dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel *intervening* mampu memediasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila taraf dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel *intervening* tidak mampu memediasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di PT Sinung Pribadi Wonogiri yang beralamatkan di Jalan Diponegoro, Desa Pokoh RT 02 RW 02, Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Wonogiri. Jumlah responden di dalam penelitian ini yang telah berpartisipasi dalam melakukan pengisian pada kuesioner YANG telah disebar oleh peneliti yaitu berjumlah 53 responden yang dapat diolah dan dijadikan sebagai sampel dari penelitian.

4.1.1. Profil Perusahaan

PT Sinung Pribadi Wonogiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Kesehatan yang berdiri pada tahun 2014 berlokasi di Jalan Diponegoro Pokoh RT 02 RW 02, Kelurahan Wonoboyo, Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri.

1. Visi : Mewujudkan masyarakat sehat seutuhnya
2. Misi :
 - a) Memberikan pelayanan yang cepat, tepat, bermutu dan terjangkau
 - b) Memperluas jaringan dan pendekatan pelayanan pada masyarakat
 - c) Memberdayakan tenaga medis maupaun masyarakat untuk mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup sehat
3. Motto : Kesembuhanmu ibadahku

PT Sinung Pribadi Wonogiri membawahi beberapa usaha yaitu:

1. Klinik Pratama Rawat Inap Giri Husada Sehat yang beralamatkan di Dusun Kasihan, Desa Joho, Kecamatan Purwantoro, Kabupaten Wonogiri

2. Klinik Pratama Rawat Inap Griya Husada yang beralamatkan di Dusun Sukorejo, Desa Jatiroto, Kecamatan Jatiroto, Kabupaten Wonogiri

4.1.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 53 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan pada jenis kelamin, Pendidikan, masa kerja serta gaji. Berikut gambaran responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	11	20,8%
2	Perempuan	42	79,2%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 11 responden atau sebesar 20,8% sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 42 responden atau sebesar 79,2%. Dapat disimpulkan bahwa di dalam penelitian ini responden yang mendominasi adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	12	22,6%
4	Diploma/Sarjana	41	77,4%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa responden dengan Pendidikan SD dan SMP tidak ada. responden dengan Pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 responden atau sebesar 22,6% sedangkan untuk responden dengan pendidikan diploma/sarjana berjumlah 41 responden atau sebesar 77,4%. Dapat disimpulkan bahwa di dalam penelitian ini responden yang mendominasi yaitu responden dengan Pendidikan diploma/sarjana.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 Tahun	12	22,6%
2	1 – 3 Tahun	22	41,5%
3	3 – 5 Tahun	8	15,1%
4	> 5 Tahun	11	20,8%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menjelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun menjadi responden tertinggi sebesar 22 responden atau 41,5%. Sedangkan responden dengan masa kerja < 1 tahun sebesar 12 responden atau 22,6%. Untuk responden dengan masa kerja 3 – 5 tahun sebesar 8 responden atau 15,1% dan masa kerja > 5 tahun memiliki jumlah responden sebesar 11 responden atau 20,8%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Frekuensi	Presentase
1	< 2 Juta	24	45,3%
2	2 – 3 Juta	28	52,8%

Tabel berlanjut

Lanjutan Tabel 4.4

No	Gaji	Frekuensi	Presentase
3	3 – 5 Juta	1	1,9%
4	> 5 Juta	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa responden dengan gaji 2 – 3 Juta memiliki responden tertinggi dengan jumlah 28 responden atau 52,8%. Sedangkan untuk responden dengan gaji < 2 Juta dengan jumlah 24 responden atau 45,3%. Untuk responden dengan gaji 3 – 5 juta dengan hanya 1 responden atau 1,9%. Serta untuk responden dengan gaji > 5 juta tidak ada.

4.1.3. Hasil Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator dari pengukur variabel. Prosedur evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skor tertinggi 5 sedangkan untuk skor terendah 1. Dengan kategori penilaian statistik dari tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Interval Berdasarkan Nilai Mean

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2021)

Berikut ini adalah hasil perhitungan statistik deskriptif pada penelitian ini berdasarkan pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X)

Dalam variabel iklim organisasi (X) terdapat 6 butir pernyataan yang diajukan kepada 53 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator dari iklim organisasi yaitu struktur (*structure*), Standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*) dan komitmen (*commitment*). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pernyataan 1	0%	0%	1%	31%	21%	53%	4,38%
2	Pernyataan 2	0%	0%	7%	41%	5%	53%	3,96%
3	Pernyataan 3	0%	0%	4%	37%	12%	53%	4,15%
4	Pernyataan 4	0%	0%	2%	32%	19%	53%	4,32%
5	Pernyataan 5	0%	0%	10%	36%	7%	53%	3,94%
6	Pernyataan 6	0%	0%	16%	34%	3%	53%	3,75%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 1 yaitu 31 responden atau 31% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan ini. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,38% dan tergolong dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 2 yaitu 41 responden atau 41% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,96% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 3 yaitu 37 responden atau 37% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa

sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang saya kerjakan. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,15% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 4 yaitu 32 responden atau 32% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa penghargaan dalam pekerjaan dapat membuat karyawan merasa sangat dihargai. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,32% dan tergolong dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 5 yaitu 36 responden atau 36% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya mendapatkan dukungan dari karyawan lain. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,94% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 6 yaitu 34 responden atau 34% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa senang bekerja di perusahaan ini. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,75% dan tergolong dalam kategori tinggi.

2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Dalam variabel perilaku kerja inovatif (Y) terdapat 4 butir pernyataan yang diajukan kepada 53 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator dari perilaku kerja inovatif yaitu *Idea Exploration*, *Idea generation*, *Idea championing* serta *Idea implementation*. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.7
 Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pernyataan 1	0%	0%	4%	42%	7%	53%	4,06%
2	Pernyataan 2	0%	0%	7%	41%	5%	53%	3,96%
3	Pernyataan 3	0%	0%	20%	32%	1%	53%	3,64%
4	Pernyataan 4	0%	0%	19%	27%	7%	53%	3,77%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 1 yaitu 42 responden atau 42% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,06% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 2 yaitu 41 responden atau 41% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,96% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 3 yaitu 32 responden atau 32% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,64% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 4 yaitu 27 responden atau 27% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya memperjuangkan

gagasan baru dengan gigih. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,77% dan tergolong dalam kategori tinggi.

3. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)

Dalam variabel motivasi kerja (Z) terdapat 5 butir pernyataan yang diajukan kepada 53 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator dari motivasi kerja yaitu keberhasilan (*achievement*), pengakuan atau penghargaan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*advancement*). Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pernyataan 1	0%	0%	12%	35%	6%	53%	3,89%
2	Pernyataan 2	0%	0%	2%	33%	18%	53%	4,30%
3	Pernyataan 3	0%	0%	10%	30%	13%	53%	4,06%
4	Pernyataan 4	0%	0%	5%	38%	10%	53%	4,09%
5	Pernyataan 5	0%	0%	12%	32%	9%	53%	3,94%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 1 yaitu 35 responden atau 35% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,89% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 2 yaitu 33 responden atau 33% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa penghargaan dalam

pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,30% dan tergolong dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 3 yaitu 30 responden atau 30% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya suka melakukan pekerjaan yang menantang. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,06% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 4 yaitu 38 responden atau 38% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa lebih nyaman apabila dalam bekerja tidak selalu diawasi. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,09% dan tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, tingkat reaksi responden terhadap pernyataan 5 yaitu 32 responden atau 32% menjawab setuju. Hal ini dapat menyiratkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa selama bekerja di perusahaan ini keterampilan saya selalu berkembang. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,94% dan tergolong dalam kategori tinggi.

4.2. Pengujian Dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan juga uji reabilitas. Hasil dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang telah disebar. Kuesioner dianggap valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ jumlah data ($n = 53$, $df = n-2$, maka $df = 53-2= 51$ akan diperoleh r_{tabel} sebesar 0,270.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Iklim Organisasi	IO1	0,537	0,270	Valid
	IO2	0,516	0,270	Valid
	IO3	0,782	0,270	Valid
	IO4	0,770	0,270	Valid
	IO5	0,576	0,270	Valid
	IO6	0,596	0,270	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas iklim organisasi di atas, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai yang valid untuk semua pernyataan yaitu sebesar 0,537 untuk IO1, 0,516 untuk IO2, 0,782 untuk IO3, 0,770 untuk IO4, 0,576 untuk IO5 dan 0,596 untuk IO6. Berdasarkan kriteria, r hitung lebih besar > dari r tabel. Dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,270.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif	PK1	0,753	0,270	Valid
	PK2	0,670	0,270	Valid
	PK3	0,766	0,270	Valid
	PK4	0,727	0,270	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas perilaku kerja inovatif di atas, diketahui bahwa perilaku kerja inovatif memiliki nilai yang valid untuk semua pernyataan yaitu sebesar 0,753 untuk PK1, 0,670 untuk PK2 0,766 untuk PK3 dan

0,727 untuk PK4. Berdasarkan kriteria, r hitung lebih besar > dari r tabel. Dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,270.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,674	0,270	Valid
	MK2	0,680	0,270	Valid
	MK3	0,680	0,270	Valid
	MK4	0,571	0,270	Valid
	MK5	0,798	0,270	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas motivasi kerja di atas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai yang valid untuk semua pernyataan yaitu sebesar 0,674 untuk MK1, 0,680 untuk MK 2, 0,680 untuk MK 3, 0,571 untuk MK4 dan 0,798 MK5. Berdasarkan kriteria, r hitung lebih besar > dari r tabel. Dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,270.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* (α) lebih dari > 0,60. Sebaliknya apabila *Cronbach alpha* (α) kurang dari < 0,60 maka kuesioner tidak reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Iklm Organisasi	0,697	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,712	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,691	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 4.12 hasil uji reabilitas di atas, diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* variabel iklim organisasi yaitu 0,697. Nilai dari *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja yaitu 0,712. Sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* variabel perilaku kerja inovatif yaitu 0,691. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga kuesioner dari setiap variabel reliabel.

4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi memiliki residual yang terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka akan terjadi distribusi normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak akan terjadi distribusi normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan yang berarti bahwa $0,200 > 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data di dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka akan terjadi gejala multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka akan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi	0,893	1,120	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,893	1,120	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolonieritas di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen iklim organisasi dan motivasi kerja sama-sama memiliki nilai VIF sebesar 1,120 dan nilai *tolerance* sebesar 0,893. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF $1,120 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,893 > 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji yang bernama uji *Glejser*. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak akan terjadi masalah heteroskedastisitas. Sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka akan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Iklm Organisasi	0,129	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,625	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa dengan uji *glejser* dapat dilihat bahwa nilai dari signifikansi dari iklim organisasi yaitu sebesar 0,129 sedangkan nilai dari signifikansi dari motivasi kerja yaitu sebesar 0,625. Yang berarti bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

4.2.3. Hasil Ketepatan Model

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada waktu yang bersamaan. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga hipotesis diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga hipotesis ditolak.

Tabel 4.16
Uji F Persamaan 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,559	1	22,559	6,113	0,017
	Residual	188,196	51	3,690		
	Total	210,755	52			
a. Dependent Variable: MK						
b. Predictors: (Constant), IO						

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 uji F persamaan 1 di atas, diketahui bahwa nilai dari signifikansi sebesar 0,017 dengan F_{hitung} sebesar 6,113 dan nilai dari F_{tabel} sebesar 4,03. Yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan $F_{hitung} 6,113 > F_{tabel} 4,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Yang berarti model persamaan penelitian ini layak.

Tabel 4.17
Uji F Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,694	2	9,847	4,674	0,014
	Residual	105,325	50	2,107		
	Total	125,019	52			
a. Dependent Variable: PK						
b. Predictors: (Constant), MK, IO						

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 uji F persamaan 2 di atas, diketahui bahwa nilai dari signifikansi sebesar 0,014 dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,674 dan nilai dari F_{tabel} sebesar 3,18. Yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,674 > F_{tabel} 3,18$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Yang berarti model persamaan penelitian ini layak.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Tabel 4.18
Uji Koefisien Geterminasi (R^2) Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,327	0,107	0,090	1,921

a. Predictors: (Constant), IO

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 uji koefisien determinasi (R^2) persamaan 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0,090 atau 9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen iklim organisasi mampu menerangkan variabel dependen motivasi kerja sebesar 9% sedangkan 91% sianya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 4.19
Uji Koefisien Geterminasi (R^2) Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,397	0,158	0,124	1,451

a. Predictors: (Constant), MK, IO

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 uji koefisien determinasi (R^2) persamaan 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Squared* 0,124 atau 12,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen iklim organisasi dan variabel independen motivasi kerja mampu menerangkan variabel dependen perilaku kerja inovatif sebesar 12,4% sedangkan 87,6% sianya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.2.4. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dengan ketentuan apabila nilai

dari signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sehingga hipotesis diterima. Sedangkan apabila nilai dari signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga hipotesis ditolak.

Tabel 4.20
Uji t Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,311	3,235		3,806	0,000
	IO	0,325	0,132	0,327	2,473	0,017

a. Dependent Variable: MK

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4,20 hasil uji t persamaan 1 di atas, hipotesis pertama (H_1) adalah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Diketahui bahwa nilai dari signifikansi yaitu sebesar 0,017 dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,473 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,007. Yang berarti bahwa nilai signifikansi 0,017 $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,473 $> t_{tabel}$ 2,007 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja. Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Tabel 4.21
Uji t Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,351	2,770		3,015	0,004
	IO	0,055	0,105	0,071	0,519	0,606
	MK	0,283	0,106	0,368	2,678	0,010

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 uji t persamaan 2 di atas, hipotesis kedua (H_2) adalah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Diketahui bahwa nilai dari signifikansi yaitu sebesar 0,606 dengan nilai dari t_{hitung} sebesar 0,519 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,606 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $0,519 < t_{tabel}$ 2,007 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak.

Hipotesis ketiga (H_3) adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Diketahui bahwa nilai dari signifikansi yaitu sebesar 0,010 dengan nilai dari t_{hitung} sebesar 2,678 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,678 > t_{tabel}$ 2,007 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4.2.5. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja, sehingga untuk menguji pengaruh variabel *intervening* maka menggunakan metode uji analisis jalur. Uji analisis jalur sendiri merupakan perluasan dari uji analisis linear berganda. Uji analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui hubungan langsung antar variabel independent terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui hubungan tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening*.

Tabel 4.22
Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan 1

Variabel	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		12,311	3,235		3,806	0,000
IO → MK	0,107	0,325	0,132	0,327	2,473	0,017

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan 1 di atas, nilai $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$ dimana nilai R^2 yang dimaksud adalah besarnya *R Square* yang terdapat pada regresi pertama dengan nilai sebesar 0,107. Sehingga didapati bahwa nilai dari $e_1 = \sqrt{(1 - 0,107)}$ dan hasilnya yaitu sebesar 0,944. Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Z = c + a_1X_1 + e_1$$

$$Z = 12,311 + 0,325X_1 + 0,944$$

Tabel 4.23
Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan 2

Variabel	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		8,351	2,770		3,015	0,004
IO → PK	0,158	0,055	0,105	0,071	0,519	0,606
MK → PK	0,158	0,283	0,106	0,368	2,678	0,010

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

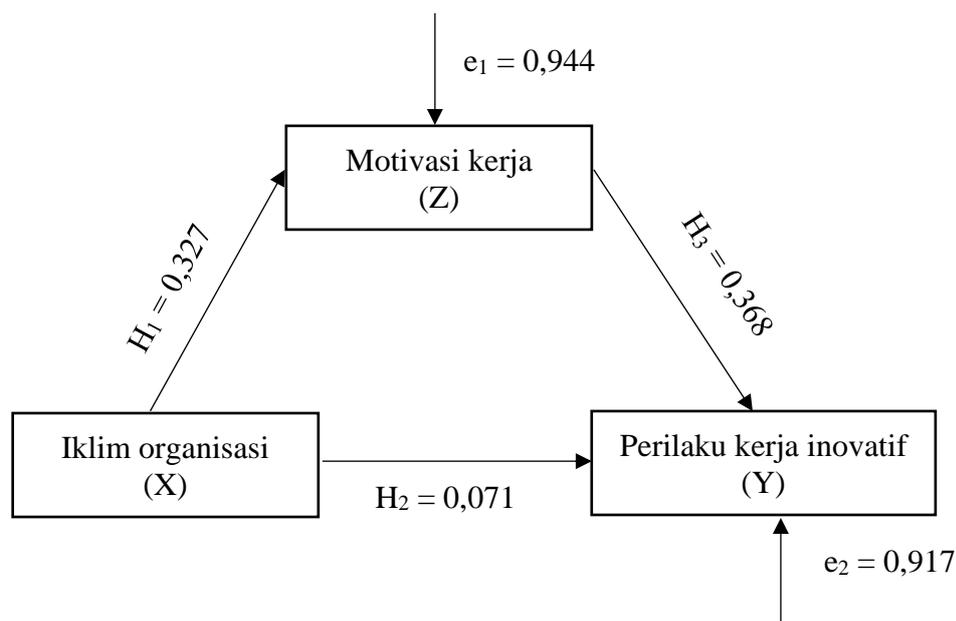
Berdasarkan tabel 4.23 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan 2 di atas, nilai $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$ dimana nilai R^2 yang dimaksud adalah besarnya *R Square* yang terdapat pada regresi kedua dengan nilai sebesar 0,158. Sehingga didapati bahwa nilai dari $e_2 = \sqrt{(1 - 0,158)}$ dan hasilnya yaitu sebesar 0,917. Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = c + b_1X_1 + b_2Z + e_2$$

$$Y = 8,351 + 0,055X_1 + 0,283Z + 0,917$$

Hubungan hasil analisis jalur mengenai peran iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat dijelaskan di dalam gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Hubungan iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh motivasi kerja



Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung:

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) iklim organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) yaitu sebesar 0,071.
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) iklim organisasi (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) melalui motivasi kerja (Z), dihitung dari perkalian antara nilai koefisien iklim organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Z) dengan motivasi kerja (Z) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) yaitu sebesar $0,327 \times 0,368 = 0,120$.
3. Pengaruh total (*total effect*) dilihat dari nilai pengaruh langsung + nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar $0,071 + 0,120 = 0,191$.

Tabel 4.24
Hasil Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>
Iklm Organisasi	0,071	0,120	0,191

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung di atas, diketahui bahwa nilai dari pengaruh tidak langsung > nilai dari pengaruh langsung yaitu $0,120 > 0,071$.

4.2.6. Hasil Uji Sobel (Sobel Test)

Uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung antara variabel iklim organisasi (X) ke variabel perilaku kerja inovatif (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z) (Ghozali, 2018)

$$S_{ab} = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,283^2 0,132^2 + 0,325^2 0,106^2 + 0,132^2 0,106^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,00139570309}$$

$$S_{ab} = 0,037359$$

Setelah mendapatkan hasil dari nilai S_{ab} selanjutnya adalah mencari nilai dari t_{hitung} pengaruh hubungan tidak langsung dengan variabel *intervening*, setelah itu nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} . Dengan nilai dari taraf signifikansi 0,05 maka akan didapat t_{tabel} sebesar 2,007.

$$t = \frac{a \times b}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,325 \times 0,283}{0,037359}$$

$$t = 2,461$$

Hasil dari pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai sebesar $2,461 > 2,007$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja menjadi variabel *intervening* dalam hubungan antara iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima.

4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Berikut hasil yang diperoleh dari pengujian yang telah dilakukan:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari persamaan pertama yaitu $0,017 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,473 > t_{tabel} 2,007$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja di PT Sinung Pribadi Wonogiri. Terdapat pengaruh positif yaitu apabila iklim organisasi meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rahman (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Iklim organisasi yang kondusif dapat ditunjukkan dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan, komunikasi yang terbuka dengan pimpinan serta adanya kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat. Dan menurut Saputri (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Iklm organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor untuk dapat mewujudkan dari suatu tujuan organisasi. Iklm organisasi merupakan faktor eksternal sedangkan motivasi kerja merupakan faktor personal dari karyawan. Semakin kondusif iklm organisasi yang dirasakan di dalam sebuah organisasi maka akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja. Dikarenakan iklm organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban dari responden bahwasanya motivasi iklm organisasi di PT Sinung Pribadi Wonogiri dapat dinyatakan baik dengan skor tinggi terdapat pada pernyataan bahwa ketegasan atasan kepada karyawan membuat karyawan taat pada aturan yang berlaku sebesar 41%. Hampir seluruh karyawan menjawab setuju untuk pernyataan tersebut.

2. Pengaruh iklm organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari persamaan pertama yaitu $0,606 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,519 < t_{tabel} 2,007$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa iklm organisasi tidak berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja di PT Sinung Pribadi Wonogiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani, Astuti dan Utami (2017) yang menyatakan bahwa iklm organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dan Sawitri (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklm organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Apabila iklm organisasi positif maka perilaku kerja inovatif

akan semakin tinggi sebaliknya jika iklim organisasi negatif maka perilaku kerja inovatif akan semakin rendah.

Iklim organisasi sendiri merupakan faktor yang penting bagi karyawan untuk memunculkan perilaku kerja inovatif dalam pengembangan gagasan. Tetapi setiap perusahaan memiliki iklim organisasi dan aturan yang berbeda-beda mengenai tugas dan kewajiban masing-masing bagian atau departemen. Karena terdapat aturan yang sudah ditetapkan sehingga perilaku kerja inovatif tidak bisa sebebaskan perusahaan lain. Iklim organisasi yang baik belum tentu mampu dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Perusahaan yang tidak melibatkan karyawannya diluar bidang atau departemennya tidak akan memiliki pengalaman dibidang lain. Pengalaman yang tidak didapat itu sendiri tidak mampu menciptakan wawasan serta inovasi. Sedangkan inovasi sendiri merupakan bagian dari perilaku kerja inovatif.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari persamaan pertama yaitu $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,678 > t_{tabel} 2,007$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel perilaku kerja inovatif di PT Sinung Pribadi Wonogiri. Terdapat pengaruh positif yaitu apabila motivasi kerja meningkat maka perilaku kerja inovatif juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanto dan Prasetyo (2021) serta penelitian dari Purnomo dan Nurdianto (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja

inovatif. Perilaku dapat muncul karena beberapa faktor yaitu seperti faktor internal yang terdiri dari kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, serta motivasi yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Ketika motivasi kerja menurun maka perilaku kerja juga menurun sebaliknya jika motivasi kerja meningkat maka perilaku kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan jawaban dari responden bahwasanya motivasi kerja di PT Sinung Pribadi Wonogiri dapat dinyatakan baik dengan skor tinggi terdapat pada pernyataan bahwa karyawan lebih nyaman apabila dalam bekerja tidak selalu diawasi sebesar 38%. Hampir seluruh karyawan menjawab setuju untuk pernyataan tersebut. Karyawan yang tidak selalu diawasi akan lebih mudah dalam meningkatkan motivasi kerja dikarenakan karyawan yang diawasi akan merasa tertekan dan tidak nyaman sehingga motivasi karyawan tidak akan meningkat dan perilaku kerja inovatif tidak berkembang.

4. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung antara iklim organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Z) yaitu sebesar 0,071. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Z) dengan motivasi kerja (Z) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) yaitu $0,327 \times 0,368 = 0,120$. Maka pengaruh total yang didapat yaitu sebesar $0,071 + 0,120 = 0,191$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari pengaruh tidak langsung $0,120 >$ nilai pengaruh langsung $0,071$.

Dari uji sobel di atas telah diketahui bahwa nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai sebesar $2,461 > 2,007$ sehingga motivasi kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Motivasi kerja sendiri adalah dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka untuk memenuhi keinginan dan harapan serta untuk mendapatkan imbalan ketika pekerjaan itu telah dicapai (Laswitarni, 2013).

Iklim organisasi di PT Sinung Pribadi Wonogiri yang dirasakan oleh karyawan tergolong tinggi. Didukung dengan jawaban responden yang setuju dimana karyawan mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, ketegasan atasan kepada karyawan, merasa memiliki tanggung jawab terhadap yang dikerjakan, penghargaan yang membuat karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan serta merasa senang.

Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong tinggi. Didukung dengan jawaban responden yang setuju dimana karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan, penghargaan memotivasi karyawan, karyawan melakukan pekerjaan yang menantang, karyawan merasa nyaman jika tidak diawasi serta karyawan merasa keterampilannya berkembang. Perilaku kerja inovatif yang dirasakan oleh karyawan tergolong tinggi. Didukung dengan jawaban responden yang setuju dimana karyawan mampu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan berkesempatan mengemukakan ide-ide baru, karyawan memberikan kontribusi terhadap gagasan baru serta karyawan mampu memperjuangkan gagasan.

Pengaruh tidak langsung iklim organisasi melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa penerapan iklim organisasi yang baik dan benar akan mampu

untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan iklim organisasi, motivasi kerja serta perilaku kerja inovatif yang berada diperusahaan dengan memiliki rata-rata yang berada di atas 3,50% dengan kategori tinggi. Dengan demikian iklim organisasi yang baik dapat membentuk perilaku karyawan supaya dapat memotivasi karyawan sehingga akan mampu meningkatkan hasil dari pekerjaan sehingga perilaku kerja inovatif akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai peran iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Hipotesis kedua ditolak, Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Hipotesis ketiga diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
4. Hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya guna memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu iklim organisasi. kemungkinan terdapat beberapa variabel independent lain yang mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

2. Iklim organisasi dapat menerangkan motivasi kerja masih kecil sebesar 9% sedangkan 91% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Kemudian iklim organisasi dan motivasi kerja dapat menerangkan perilaku kerja inovatif masih kecil yaitu sebesar 12,4% sedangkan 87,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.
3. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruang lingkungnya tidak terlalu besar dan luas.
4. Jumlah sampel yang sedikit dirasa masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
5. Keterbatasan penelitian melalui kuesioner yaitu terkadang tidak dapat menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini bisa terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari setiap reponden.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikann saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, motivasi kerja yang baik dapat berdampak positif untuk setiap karyawan sehingga disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan lagi motivasi kerja perusahaan supaya dapat meningkatkan serta perilaku kerja inovatif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang

mempengaruhi perilaku kerja inovatif selain iklim organisasi dan motivasi kerja. Pertanyaan kuesioner yang digunakan peneliti masih terbatas dan kurang memadai oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan yang ada dalam penelitian ini. Diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati hasil yang lebih baik lagi. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3, 9–16.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1), 35–45.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplacce Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning*, 95-109
- Ainulisany, M. A., & Radikun, T. B. (2019). Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagai Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industri Pariwisata). *Efektor*, 87-100.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15.
- Bysted, R. (2013). Innovative Employee Behaviour The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variables. *European Journal of Innovation*, 268-284.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Chen, S., Wu, M., & Chen, C. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *J. Service Science & Management*, 198-205
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creative and Innovation Management*, 23-36.
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 361–372.

- El-manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(3), 351–356.
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2).
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan Antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 77-88.
- Febrianti, S., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Fomenky, N. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 332-336.
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(1), 225–232.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hitt, M. A., & Morgan, C. P. (1977). Organizational Climate as a Predictor of Organizational Practices. *Psychological Reports*, 40(3_suppl), 1191–1199.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-ul-Haq, M., & Fatima, A. (2019). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *International Journal of Banking, Economics and Finance*, 1-7.
- Jamaludin, A., & Nurhayati, I. (2022). Pengembangan Perilaku Inovatif Melalui Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestas Pada PT Pos Indonesia Bandung. *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*, 63 – 72
- Kartono, & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 50-63.
- Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), 2665–2694.
- Kim, E., & Park, S. (2020). Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate And Learning: An Empirical Study. *Leadership and Organizational Learning*, 761-775.
- Kusumaningtyas, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 107-120.
- Maulidani, F. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Nasari Cabang Bandung. *Jurnal Digital Library Unikom*, 1-12.

- Murniaty , D., & Absah, Y. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi* , 1-10.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At PT. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Pradityo, N. A., Rodhiyah, & Saryadi. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 214-218.
- Pramayani, S. D., & Adnyani, I. A. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badug, Bali. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1-15.
- Pratiwi, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42–48.
- Purnomo, M., & Nurdianto, A. D. (2021). Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Pemberdayaan, Motivasi Intrinsik dan Perilaku inovatif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Kabupaten Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 133-145.
- Rahman, D. F. (2013). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Intrinsik Pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 1-18.
- Riani, C., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dan Organizational Citizenship Behavior. *Profit Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Binis*, 11(2).
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 290–298.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 93-102.
- Rohmah, Nurruli, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Saputri, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Padang. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 284–289.
- Sari, A. N., & Ulfa, C. K. (2013). Perilaku inovasi karyawan ditinjau dari empat kuadran iklim organisasi. *Predicara*, 2(1), 1–7.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2017). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 18.
- Simatupang, P. N., Setyorini, S., & Irawan, S. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Packing Di PT. Ciomas Adisatwa. *RISTEKDIK : Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 4(2), 76.
- Soebardi, R. (2020). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74.

- Subaida, I., & Kartikasari, R. (2020). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Usaha Mikro yang Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(1), 77.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, 1, 63–71.
- Susanti, F., & Lizarti. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 4(3), 111–121.
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 928-940.
- Tantowi, R., & Astuti, H. W. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134–145.
- Tou, Y. H., & Abdullah, N. H. (2021). Does Organizational Climate Affect Innovative Work Behaviour? A Study among Employees of F&B Medium Sized Enterprises. *Research in Management of ...*, 2(1), 17–31.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1-17.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 212-217.
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203.
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Essays Divisi Produksi PT Hartono istana teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 7(1), 406–411.
- Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022.
- Yani, T., Marnis, M., & Wijaya, E. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 402–413.
- Yunita, I. (2013). Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 366-461.

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PERAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA

Assalamu'alaikum wr. wb.

Perkenalkan saya Hanifah Nur'aini Makbullah mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam dari UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian guna untuk menyusun skripsi yang berjudul "Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Motivasi Kerja"

Berkaitan dengan segala informasi yang telah diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan dalam penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kerjasamanya yang telah diberikan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 - Perempuan
 - Laki-laki
3. Pendidikan Terakhir :
 - SD
 - SMP
 - SMA/SMK
 - Diploma/Sarjana
4. Masa kerja :
 - ≤ 1 tahun
 - 1 – 3 tahun
 - 3 – 5 tahun
 - ≥ 5 tahun
5. Gaji :
 - ≤ 2 Juta
 - 2 – 3 Juta
 - 3 – 5 Juta
 - ≥ 5 Juta

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan kuesioner dengan teliti

2. Jawablah pertanyaan kuesioner dengan cara memberi tanda centang atau *ceklist* (✓)
3. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Daftar Pertanyaan Untuk Iklim Organisasi (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan ini					
2	Ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku					
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap apa yang saya kerjakan					
4	Penghargaan dalam pekerjaan dapat membuat karyawan merasa sangat dihargai					
5	Saya mendapatkan dukungan dari karyawan lain					
6	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini					

Daftar Pertanyaan Untuk Perilaku Kerja Inovatif (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
2	Saya memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja					
3	Saya selalu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di tempat kerja					
4	Saya memperjuangkan gagasan baru dengan gigih					

Daftar Pertanyaan Untuk Motivasi Kerja (Z)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik					
3	Saya suka melakukan pekerjaan yang menantang					
4	Saya merasa lebih nyaman apabila dalam bekerja tidak selalu diawasi					
5	Saya merasa selama bekerja di perusahaan ini keterampilan saya selalu berkembang					

Lampiran 2
 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Variabel Iklim Organisasi (X)

RSPN	IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6	TOTAL
R1	5	5	4	4	4	4	26
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	4	5	5	4	4	27
R4	4	3	4	4	3	3	21
R5	5	5	4	5	4	4	27
R6	4	4	4	4	3	3	22
R7	4	4	3	3	3	3	20
R8	5	5	4	4	4	3	25
R9	4	4	4	4	4	4	24
R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	5	4	5	5	4	4	27
R12	4	4	4	4	3	3	22
R13	5	4	4	4	4	4	25
R14	4	3	4	4	4	3	22
R15	4	4	4	4	4	4	24
R16	5	4	4	4	3	3	23
R17	4	4	4	4	4	4	24
R18	4	4	4	4	4	3	23
R19	5	5	4	5	3	4	26
R20	5	4	4	5	3	3	24
R21	5	4	5	5	4	4	27
R22	4	5	5	5	5	4	28
R23	4	4	4	4	4	4	24
R24	5	4	5	5	4	4	27
R25	5	4	5	5	4	4	27
R26	5	4	4	4	4	3	24
R27	5	4	4	5	3	3	24
R28	4	4	5	5	5	5	28
R29	4	4	4	4	4	4	24
R30	5	4	5	5	5	3	27
R31	4	4	4	4	4	4	24
R32	4	4	4	4	3	3	22
R33	5	4	5	5	4	4	27
R34	4	4	5	5	5	5	28
R35	4	3	4	4	4	3	22
R36	5	4	5	5	4	4	27

R37	4	4	4	4	4	4	24
R38	4	4	5	4	4	4	25
R39	5	4	4	5	4	3	25
R40	4	4	4	4	5	5	26
R41	4	3	3	4	3	3	20
R42	5	4	4	5	4	4	26
R43	5	3	4	5	4	4	25
R44	4	3	3	4	5	4	23
R45	4	4	4	4	5	4	25
R46	4	4	4	4	4	4	24
R47	5	4	4	5	4	4	26
R48	4	3	3	4	4	4	22
R49	4	4	4	4	4	4	24
R50	3	4	4	3	4	4	22
R51	4	4	4	4	4	4	24
R52	4	4	4	4	4	4	24
R53	4	4	4	4	4	4	24

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

RSPN	PK1	PK2	PK3	PK4	TOTAL
R1	4	4	3	4	15
R2	5	5	4	4	18
R3	4	4	4	5	17
R4	4	4	4	4	16
R5	5	4	4	4	17
R6	3	3	3	3	12
R7	4	4	4	4	16
R8	4	4	3	3	14
R9	4	4	3	4	15
R10	4	4	4	4	16
R11	5	4	4	5	18
R12	4	4	4	4	16
R13	5	5	4	4	18
R14	4	3	3	4	14
R15	4	4	4	3	15
R16	4	4	3	3	14
R17	4	4	4	3	15
R18	4	4	4	4	16
R19	4	5	4	3	16

R20	3	4	3	3	13
R21	4	3	3	3	13
R22	4	4	4	4	16
R23	4	4	4	3	15
R24	4	4	3	3	14
R25	4	4	4	4	16
R26	3	4	3	3	13
R27	4	4	3	3	14
R28	4	4	4	4	16
R29	4	4	4	5	17
R30	4	4	3	3	14
R31	4	3	4	3	14
R32	3	3	3	3	12
R33	4	4	3	4	15
R34	4	4	4	4	16
R35	4	4	3	4	15
R36	4	3	3	4	14
R37	5	5	4	4	18
R38	4	4	4	5	17
R39	4	4	4	5	17
R40	5	5	4	4	18
R41	4	4	3	3	14
R42	4	4	4	4	16
R43	4	4	4	3	15
R44	4	4	4	4	16
R45	4	4	4	3	15
R46	4	4	4	5	17
R47	5	4	4	4	17
R48	4	4	4	4	16
R49	4	4	4	5	17
R50	4	4	5	4	17
R51	4	4	3	4	15
R52	4	3	3	4	14
R53	4	4	3	3	14

Variabel Motivasi Kerja (Z)

RSPN	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTAL
R1	4	4	4	5	4	21
R2	5	5	4	5	5	24
R3	4	5	4	5	4	22

R4	3	4	3	3	3	16
R5	4	4	5	5	4	22
R6	3	4	3	4	3	17
R7	3	3	3	4	3	16
R8	3	4	4	5	4	20
R9	4	5	5	5	5	24
R10	5	5	4	5	4	23
R11	4	5	4	4	5	22
R12	4	5	4	4	4	21
R13	4	4	4	4	4	20
R14	4	4	3	3	4	18
R15	5	5	4	5	5	24
R16	3	4	3	4	3	17
R17	4	5	5	4	5	23
R18	3	4	4	4	3	18
R19	4	4	3	5	3	19
R20	3	4	3	4	3	17
R21	4	5	4	4	4	21
R22	4	5	5	4	4	22
R23	4	4	4	4	4	20
R24	4	5	4	4	4	21
R25	4	5	4	4	4	21
R26	4	4	3	4	4	19
R27	3	4	4	4	3	18
R28	4	5	5	4	4	22
R29	4	5	5	5	4	23
R30	3	5	5	4	3	20
R31	4	4	4	4	4	20
R32	4	4	3	4	3	18
R33	4	3	4	4	3	18
R34	4	5	4	4	4	21
R35	4	5	5	4	4	22
R36	3	4	4	3	4	18
R37	4	4	5	4	5	22
R38	4	5	4	4	4	21
R39	4	4	5	4	5	22
R40	3	4	5	3	4	19
R41	4	4	5	4	4	21
R42	4	4	4	4	4	20
R43	4	4	4	4	4	20
R44	3	4	4	3	4	18

R45	4	4	4	4	4	20
R46	4	4	4	4	4	20
R47	5	4	4	4	5	22
R48	4	4	4	4	4	20
R49	4	4	4	4	4	20
R50	5	4	4	4	4	21
R51	5	4	3	4	3	19
R52	4	4	5	4	5	22
R53	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	20.8	20.8	20.8
	Perempuan	42	79.2	79.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	22.6	22.6	22.6
	Diploma/Sarjana	41	77.4	77.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	12	22.6	22.6	22.6
	1 - 3 Tahun	22	41.5	41.5	64.2
	3 - 5 Tahun	8	15.1	15.1	79.2
	> 5 Tahun	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Juta	24	45.3	45.3	45.3
	2 - 3 Juta	28	52.8	52.8	98.1
	3 - 5 Juta	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 4
Hasil Statistik Deskriptif

1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

		Statistics					
		IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.38	3.96	4.15	4.32	3.94	3.75
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Sum		232	210	220	229	209	199

Frequency Table

		IO1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.9	1.9	1.9
	S	31	58.5	58.5	60.4
	SS	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

		IO2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	13.2	13.2	13.2
	S	41	77.4	77.4	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

		IO3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7.5	7.5	7.5
	S	37	69.8	69.8	77.4
	SS	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

IO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	32	60.4	60.4	64.2
	SS	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

IO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	18.9	18.9	18.9
	S	36	67.9	67.9	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

IO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	30.2	30.2	30.2
	S	34	64.2	64.2	94.3
	SS	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Statistics

		PK1	PK2	PK3	PK4
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.06	3.96	3.64	3.77
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Sum		215	210	193	200

Frequency Table**PK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	7.5	7.5	7.5
	S	42	79.2	79.2	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0

Total	53	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

PK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	13.2	13.2	13.2
	S	41	77.4	77.4	90.6
	SS	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	37.7	37.7	37.7
	S	32	60.4	60.4	98.1
	SS	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	35.8	35.8	35.8
	S	27	50.9	50.9	86.8
	SS	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

3. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

		Statistics				
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5
N	Valid	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.89	4.30	4.06	4.09	3.94
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Sum		206	228	215	217	209

Frequency Table**MK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	22.6	22.6	22.6
	S	35	66.0	66.0	88.7
	SS	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.8	3.8	3.8
	S	33	62.3	62.3	66.0
	SS	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	18.9	18.9	18.9
	S	30	56.6	56.6	75.5
	SS	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9.4	9.4	9.4
	S	38	71.7	71.7	81.1
	SS	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	22.6	22.6	22.6
	S	32	60.4	60.4	83.0
	SS	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Output Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validasi

Variabel Iklim Organisasi (X)

		Correlations						
		IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6	TOTAL
IO1	Pearson Correlation	1	.286*	.341*	.706**	-.120	-.139	.537**
	Sig. (2-tailed)		.038	.013	.000	.393	.322	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
IO2	Pearson Correlation	.286*	1	.324*	.194	.063	.183	.516**
	Sig. (2-tailed)	.038		.018	.164	.656	.190	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
IO3	Pearson Correlation	.341*	.324*	1	.622**	.346*	.324*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.013	.018		.000	.011	.018	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
IO4	Pearson Correlation	.706**	.194	.622**	1	.183	.202	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.164	.000		.189	.147	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
IO5	Pearson Correlation	-.120	.063	.346*	.183	1	.629**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.393	.656	.011	.189		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
IO6	Pearson Correlation	-.139	.183	.324*	.202	.629**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.322	.190	.018	.147	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.537**	.516**	.782**	.770**	.576**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

		Correlations				
		PK1	PK2	PK3	PK4	TOTAL
PK1	Pearson Correlation	1	.538**	.409**	.358**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.009	.000
	N	53	53	53	53	53
PK2	Pearson Correlation	.538**	1	.406**	.153	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.274	.000
	N	53	53	53	53	53

PK3	Pearson Correlation	.409**	.406**	1	.424**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.002	.000
	N	53	53	53	53	53
PK4	Pearson Correlation	.358**	.153	.424**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.009	.274	.002		.000
	N	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.753**	.670**	.766**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Motivasi Kerja (Z)

		Correlations					
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTAL
MK1	Pearson Correlation	1	.297*	.118	.414**	.509**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.031	.401	.002	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
MK2	Pearson Correlation	.297*	1	.381**	.302*	.388**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.031		.005	.028	.004	.000
	N	53	53	53	53	53	53
MK3	Pearson Correlation	.118	.381**	1	.149	.558**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.401	.005		.286	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
MK4	Pearson Correlation	.414**	.302*	.149	1	.189	.571**
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.286		.176	.000
	N	53	53	53	53	53	53
MK5	Pearson Correlation	.509**	.388**	.558**	.189	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.176		.000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.674**	.680**	.680**	.571**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel Iklim Organisasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

Variabel Motivasi kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	4

Lampiran 6
Hasil Output Uji Aumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42319632
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.086
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.351	2.770		3.015	.004		
	IO	.055	.105	.071	.519	.606	.893	1.120
	MK	.283	.106	.368	2.678	.010	.893	1.120

- Dependent Variable: PK

3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.761	1.409		2.669	.010
	IO	-.083	.054	-.223	-1.544	.129
	MK	-.026	.054	-.071	-.492	.625

- Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 7

Hasil Output Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Hasil Uji F Persamaan 1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.559	1	22.559	6.113	.017 ^b
	Residual	188.196	51	3.690		
	Total	210.755	52			

- a. Dependent Variable: MK
b. Predictors: (Constant), IO

Hasil Uji F Persamaan 2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.694	2	9.847	4.674	.014 ^b
	Residual	105.325	50	2.107		
	Total	125.019	52			

- a. Dependent Variable: PK
b. Predictors: (Constant), MK, IO

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.090	1.921

- a. Dependent Variable: MK
b. Predictors: (Constant), IO

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.124	1.451

- a. Dependent Variable: PK
b. Predictors: (Constant), MK, IO

Lampiran 8
Hasil Output Uji Hipotesis

1. Uji t

Hasil Uji t Persamaan 1

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.311	3.235		3.806	.000
	IO	.325	.132	.327	2.473	.017

- a. Dependent Variable: MK
b. Predictors: (Constant), IO

Hasil Uji t Persamaan 2

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.351	2.770		3.015	.004
	IO	.055	.105	.071	.519	.606
	MK	.283	.106	.368	2.678	.010

- a. Dependent Variable: PK
b. Predictors: (Constant), MK, IO

Lampiran 9
 Hasil Output Uji Analisis Jalur

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan 1

Variabel	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		10,703	2,840		3,769	0,000
IO → MK	0,159	0,386	0,116	0,398	3,337	0,001

- a. Dependent Variable: MK
 b. Predictors: (Constant), IO

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan 2

Variabel	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		8,092	2,513		3,219	0,002
IO → PK	0,161	0,067	0,100	0,088	0,673	0,503
MK → PK	0,161	0,282	0,103	0,358	2,727	0,008

- a. Dependent Variable: PK
 b. Predictors: (Constant), MK, IO

Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

Variabel	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>
Iklim Organisasi	0,071	0,120	0,191

Lampiran 10
Surat Izin Penelitian



PT Sinung Pribadi Wonogiri

Jalan Diponegoro Pokoh RT 02 RW 02 Wonoboyo Wonogiri Wonogiri 57615

Telp 082130047557

Nomor : 09/SPP/GHS/VII/22

Wonogiri, 10 Juli 2022

Lampiran : -

Hal : Penerimaan Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Mas Said Surakarta

Di tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat No. B-1546/Un.20/F.IV.3/PP.04/06/2022 perihal permohonan ijin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa:

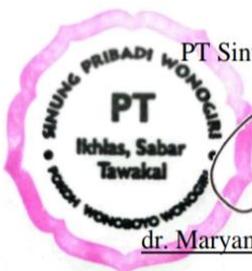
Nama : **HANIFAH NUR'AINI MAKBULLAH**
 NIM : 185211228
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Peran Iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi motivasi kerja

Diterima untuk melaksanakan penelitian di PT. Sinung Pribadi Wonogiri terhitung pada bulan Juli 2022 sampai dengan selesai.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Direktur

PT Sinung Pribadi Wonogiri



dr. Maryama Aisyah Pribadi, M.P.H

Lampiran 11
Hasil Cek Plagiarism

Hanifah Nur'aini Makbullah_185211228_PERAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN
MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi Kasus PT Sinung Pribadi
Wonogiri)

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	1%

Lampiran 12
Daftar Riwayat Hidup

A. Data Diri

Nama : Hanifah Nur'aini Makbullah
Tempat/Tanggal Lahir : Wonogiri, 18 Mei 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Soco, 02/04 Slogohimo, Wonogiri
Surel : hanifanura7@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Nama Institusi Pendidikan	Tahun
TK DARMA WANITA	2003-2004
SD NEGERI 2 SOCO	2009-2010
SMP NEGERI 4 PURWANTORO	2010-2013
SMA NEGERI 1 SLOGOHIMO	2013-2016
UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA	2018-2022