



The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Innovative Behavior at Regional Public Companies

Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah

Gadis Avrilia¹, Nur Fitriyani Sahamony²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 21- 04- 2024 Revised: 17- 05- 2024 Accepted: 29- 05- 2024</p>	<p><i>This research aims to see the effect of (1) Burnout on job satisfaction of Tabing gas station employees. (2) Work life balance on job satisfaction of Tabing gas station employees (3) Burnout and work life balance together on job satisfaction of Tabing gas station employees. This research uses a quantitative research method, where the sampling technique uses a total sampling technique, with a total sample of 36 Tabing gas station employees. The analysis technique is multiple regression analysis. The results of this research show that (1) Burnout does not have a significant effect on job satisfaction of Tabing gas station employees. (2) Work life balance has a significant effect on job satisfaction of Tabing gas station employees. (3) Burnout and work life balance together influence the job satisfaction of Tabing gas station employees.</i></p>
<p>Keywords: Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja; Perilaku Inovatif..</p>	<p>Corresponding Author: Gadis Avrilia Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: giatbelajar97@gmail.com</p>

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia juga mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, yaitu sebagai kunci pokok keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Menurut (Yusran & Sodik, 2018) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut (A et al., 2019) Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Menurut (Umaira & Adnan, 2019) dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Menurut (Sa'diyah, 2018) sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Karyawan yang memiliki perilaku inovatif sangat diperlukan agar perusahaan selalu dinamis untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk mencapai tujuan maka dibutuhkan berinovasi, karyawan yang dapat berinovasi akan memiliki perilaku inovatif untuk mengerjakan semua pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai. Menurut (Darmaileny et al., 2022) Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi. Menurut (J, De Jong; D, Den Hartog, 2013) perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan. Menurut (Rahmat & Laily, 2018) perilaku inovatif yaitu perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, kelompok kerja atau organisasinya. Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi. Menurut (P, Kresnandito A; , Fajrianti, 2019) hal ini meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi serta perubahan dalam prosedur

administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah. Hal penting dari sebuah perilaku inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja. Perilaku inovatif merupakan perilaku seseorang atau tindakan individu yang mengacu kepada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Karyawan yang inovatif memiliki keunggulan dalam bekerja menjadikan karyawan tersebut sebagai nilai tambah di dalam organisasi.

Perusahaan Umum Daerah Paljaya merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan Pemerintah DKI Jakarta. Kegiatan Usaha Perumda Paljaya adalah mengelola air limbah yang ada di Jakarta seperti penyedotan tinja, penyaluran, pengumpulan tinja, pemeliharaan air bersih, layanan laboratorium, peralatan pemeliharaan, air daur ulang, dan pengolahan lumpur tangkai septik dengan menggunakan sistem perpipaan atau sistem terpusat, sistem komunal, sistem setempat, dan kegiatan pendukung lainnya seperti pengelolaan lumpur tangki septik atau Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dalam wilayah pelayanannya secara terjadwal maupun berdasarkan permintaan, dan juga pemanfaatan atau utilisasi aset yang dimiliki untuk menunjang pendapatan usaha dan Bentuk usaha lain yang mendukung maksud dan tujuan dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan dari Perusahaan Umum Daerah Paljaya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku inovatif untuk mendukung sistem yang ada di Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan menunjukkan masalah bahwa rendahnya perilaku inovatif pada karyawan karena beberapa faktor (1) prosedur dan layanan yang diberikan kepada konsumen belum maksimal (2) kurangnya informasi yang didapat oleh karyawan untuk menghasilkan perubahan positif (3) kurangnya ide-ide kreatif untuk dapat dikembangkan. Hal ini tidak terlepas dari kurangnya dukungan sesama rekan kerja dalam menciptakan perilaku inovatif dan tidak ada tuntutan dari perusahaan untuk berperilaku inovatif. Menurut (J, De Jong; D, Den Hartog, 2013) telah merumuskan faktor- faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu tantangan kerja (Job Challenge), otonomi (Autonomy), perhatian strategis (Strategic Attention), situasi yang mendukung (Supportive Climate), kontak luar (External Contacts), perbedaan (Differentiation), variasi permintaan (Variation in Demand).

Salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sanjaya, 2020) lingkungan kerja non fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Setiawan & Khurosani, 2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Ardianti et al., 2018) Lingkungan kerja Non Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Noorainy, 2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Sanjaya, 2020) Lingkungan Kerja Non Fisik

juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khoriyah, 2009) dan (Annisa, 2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh dan (Fatmala, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Menurut (Pangarso, 2015) ada 2 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja karyawan dengan atasannya, dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerjanya. Selain lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Menurut (Rizky, 2022) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja. Menurut (Iswari & Pradhanawati, 2018) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Puspitasari et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan beberapa definisi tentang motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

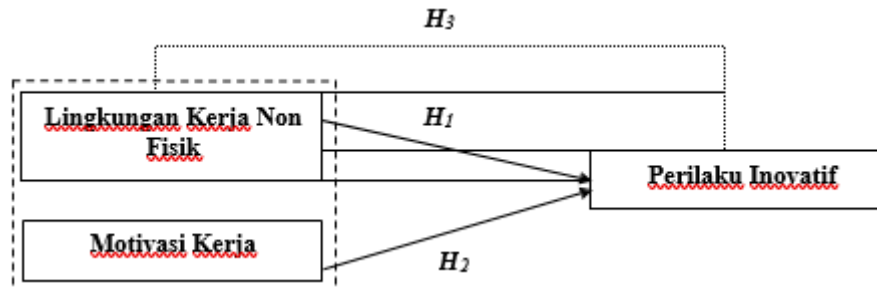
Berdasarkan penjelasan beberapa ahli dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidak lah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan serta jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan harus mempunyai motivasi sehingga dapat bersemangat dalam bekerja tetapi pada kenyataan yang terjadi di perusahaan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal menyatakan bahwa faktor gaji atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haryanti, 2010) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rio Nardo, 2018) dan (Hamzah, 2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Menurut (Dewi, 2015)

mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, faktor eksternal berasal dari luar individu.

Menurut (Henny Syapitri Amila & Juneris Aritonang, 2021) Kerangka konsep penelitian pada hakikatnya adalah suatu uraian dan visualisasi konsep-konsep serta variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka konseptual dari variabel yang akan diteliti:

Gambar 1. Kerangka konseptual



Hipotesis menurut (Sugiyono, 2013) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

H3 : Diduga lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

Objek penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan Umum Daerah Paljaya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya. Total populasi pada penelitian ini adalah 122 karyawan di Perusahaan Umum Daerah Paljaya. Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlahnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut (Sugiyono, 2013) total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka jumlah sampel yang diambil adalah 122 sampel. Pada penelitian ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada bagian personalia kantor pusat. Selanjutnya akan disebarkan kuesioner tersebut kepada para karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dengan software IBM SPSS for Windows Ver. 24.0. Data berdistribusi normal jika taraf signifikan yang diperoleh lebih besar dari taraf nyata 0,05. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2022). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan di-regres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 1,0$. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (Scatter plot). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono, (2021) yang dimaksud teknik analisis yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: 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. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = B_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Perilaku Inovatif

B₀ = Konstanta Intersep

b₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik

b₂ = Motivasi Kerja

b₁, b₂, = Koefisien Regresi

e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Ini diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang diteliti berfungsi sebagai alat verifikasi yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diteliti. Apabila nilai R hitung > R tabel maka jawaban pernyataan telah valid. Nilai R hitung dapat dilihat pada SPSS di tabel corrected item-total correlation. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini valid dan mampu digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, karena nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) yang lebih besar dari r tabel. Dengan arti kata item-item pertanyaan pada penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau tidak reliabel. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $\alpha > 0,60$ reliabel (Sujarweni, 2015). Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan oleh peneliti kemudian diujikan kembali apakah pertanyaan-pertanyaan yang valid juga reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat di lihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
Perilaku Inovatif (Y)	0,788	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,780	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,744	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2023 menggunakan spss

Berdasarkan table 5 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap variabel bersifat reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument yang telah disusun oleh peneliti layak untuk dijadikan instrument penelitian karena memenuhi kaidah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnovtest terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai sign kolmogorov-smirnov masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik	.132	122	.000	.953	122	.000
Motivasi Kerja	.113	122	.001	.968	122	.006

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja non fisik diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa $0,000 < 0,05$, dan variabel motivasi kerja diketahui nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti bahwa $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa populasi berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan.

H1 : Terdapat pengaruh yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

H2 : Terdapat pengaruh yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

H1 : Jika nilai sig > 0,05 maka diterima linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

H2 : Jika nilai sig > 0,05 maka diterima linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Sum of Squares				df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Inovatif	Between	(Combined)	604.898	17	35.582	3.046	.000
	Groups	Linearity	282.428	1	282.428	24.181	.000
Lingkungan* Kerja Non Fisik		Deviation from Linearity	322.470	16	20.154	1.726	.053
	Within	Groups	1214.717	104	11.680		
Total			1819.615	121			

Sumber: data primer yang diolah, 2023 menggunakan spss

Berdasarkan tabel 7 hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada baris Deviation from Linearity sebesar 0,053. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H1 diterima sehingga terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel dependen dan independen.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

Sum of Squares			df	Mean Square	F	Sig.	
	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity					
Perilaku Inovatif	(Combined)		644.794	21	30.704	2.614	.000
Motivasi* Kerja			308.996	1	308.996	26.302	.000
			335.797	20	16.790	1.429	.170
	Within Groups		1174.821	100	11.748		
	Total		1819.615	121			

Sumber: data primer yang diolah, 2023 menggunakan spss

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan ttabel dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495a	.245	.232	3.397

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2024)

Nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0,495 dan dijelaskan besarnya persentase variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebutkan. $R_s = 0,245$ yang mengandung pengertian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah.

Tabel 10. ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.031	2	223.016	19.321	.000b
	Residual	1373.584	119	11.534		
	Total	1819.615	121			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2024)

F hitung = 19.321 dengan tingkat signifikan probabilitas $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

Tabel 11. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.980	3.414		3.802	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.252	.073	.290	3.446	.001
	Motivasi Kerja	.245	.065	.317	3.765	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2024)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y : perilaku inovatif

X1 : lingkungan kerja non fisik

X2 : motivasi kerja

b1 : koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik

b2 : koefisien regresi variabel motivasi kerja

a : konstanta

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 = 12.980 + 0,252 + 0,245 = 13,477$$

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan atau tidak.

H1 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

H3 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

Tabel 12 . Hasil Uji t Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.980	3.414		3.802	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.252	.073	.290	3.446	.001
	Motivasi Kerja	.245	.065	.317	3.765	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: data primer yang diolah, 2023 menggunakan spss

Berdasarkan tabel 12 hasil uji t diatas menjelaskan secara parsial hasil output pengolahan data melalui SPSS dan penjelasan untuk tiap-tiap variabel sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pengujian pada hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan signifikan koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,252 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka koefisien regresi tersebut signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan jika lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pengujian pada hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan signifikan koefisien regresi dari variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,245 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka koefisien regresi tersebut signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Non fisik dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan data diatas diperoleh maka hipotesis ketiga terpenuhi karena terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

Pembahasan

Pada hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Besar nilai p-value adalah 0,001 dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ maka hasil p-value tersebut signifikansi karena $0,001 < 0,05$. lingkungan kerja non fisik yang baik sangat diperlukan para karyawan untuk membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dengan demikian tujuan perusahaan bisa diraih dan karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dan lingkungan kerja yang mendukung karena akan menimbulkan rasa percaya dan saling memberi motivasi pada karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Rio Nardo, 2018) dan (Fatmala, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Pada hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Besar nilai p-value adalah 0,000 dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ maka hasil p-value tersebut signifikansi karena $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kerja kepada karyawan semakin baik pula perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam berkerja akan memperoleh perilaku inovatif yang maksimal sedangkan dengan motivasi kerja yang kurang akan menghasilkan perilaku inovatif yang rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nardo, 2018) dan (Hamzah, 2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa tingkat lingkungan kerja non fisik yang dimiliki karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya kategori baik, motivasi kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Umum Daerah paljaya kategori cukup baik dan perilaku inovatif yang dimiliki karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya kategori baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja non fisik karyawan Perusahaan Umum Daerah sudah baik, sehingga motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya cukup baik dan perilaku inovatif karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya sudah baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik dan perilaku inovatif karyawan Perusahaan Umum Daerah Paljaya. Variabel lingkungan kerja non dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Paljaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, R., Soedjatmiko, & Zainab. (2019). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Pada Skpd Di Pemerintahan Kota Banjarmasin Stie Nasional Banjarmasin. *Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 375–389. <https://stienas-y pb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/206>.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>.
- Annisa. (2011).Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Pt.Elex Media Kumputindo.Jurnal Baruna Horizon.
- Birdi, Leach., & Magadley. (2016). Mendefinsikan Perilaku Kerja Inovatif. *Indonesia One Search by Perpunas*.
- Cardoso, Faustiono., Gomes. (2016). Dimensi dan Indikator Motivasi kerja. Erlangga.
- Darmaileny, D., Adriani, Z., Fitriaty, F., Jambi, U., & Penulis, K. (2022). Pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja organisasi dimediasi perilaku inovatif pada badan usaha milik desa (bum desa) dalam wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599–612.
- De Jong,J.,& D, Den Hartog. (2013). Factors Influencing Behavioral Innovation. *International Journal of Innovation Management*, 2, 189-212.
- De Jong,J.,& D, Den Hartog. (2013). Meansuring Innovative Work Behavior Creative and Innovation. Retrieved from bps.go.id, 19, 23-26.
- Fatmala.(2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- F. Putra, H. Utami, & M. Hakam. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- F, Yusuf. (2018). Uji Validitas dan Uji Realibilitas. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4-54.
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hezbeq. (2017). Motivation Hygiene Theory and Dual Factor Theory. Retrieved from Universitas Binus.<http://accounting.binus.ac.id>.
- Hasibuan,S.P.,Malayu.(2011). Pengertian Sumber Daya Manusia.Bumi Askara
- Hamzah. (2008). Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Inovatof Karyawan PT. Angkasa Pura I (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*.4-51
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>.
- Imam, Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Nurhasanah. (2013). pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia. *Jurnal EKSIS*, 1266-1267.
- Nardo, Rio. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerjanon Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- N,H.,Hadari.(2014). Manajemen Sumber Daya. Gajah Mada Universitas Press, 50-57.
- Pangarso, A. dan V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>.
- Rahmat, S. L., & Laily, N. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Keberhasilan Usaha. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(9), 1–17. [Http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/jirm/article/view/1577/1612](http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/jirm/article/view/1577/1612).
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>.
- Sa'diyah, H. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 101. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.329>.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>.
- Sunyoto, Danang. (2015). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik. In J. Ekobis. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 44-47.
- Street, & Klesen.(2015). The Influence of Paternalistic Leadership on the Creative Behavior of Knowledge Workers-Based on the Perspective of Psychological Contractual Perception. *Journal of Business and Management*.
- Street, & Klesen. (2016). The Influence of Paternalistic Leadership on the Creative Behavior of Knowledge Workers-Based on the Perspective of Psychological Contractual Perception. *Journal of Business Management*.
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Henny Syapitri Amila & juneris Aritonang. (2021). Metodologi penelitian Kesehatan. In Ahlimedia Press.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209-215.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta

- Umaira, S., & Adnan, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Masyarakat, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Pada Kabupaten Aceh Barat Daya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 471–481. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12580>.
- Uma, Sekar. (2014). *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Internasional Journal, 101.
- Wursanto. (2014). *Manajemen, Evaluasi Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>.
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.