



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Motivasi dalam Memoderasi Kemampuan Berinovasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Artisan *Entrepreneurship*

Yusuf Albiansyah Yudha<sup>1</sup>, Uswatun Hasanah<sup>2\*</sup>, Ni Putu Rizky Arnani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia, [Yusufalbi37@gmail.com](mailto:Yusufalbi37@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia, [uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id](mailto:uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia, [niputu.arnani@trunojoyo.ac.id](mailto:niputu.arnani@trunojoyo.ac.id)

\*Corresponding Author: [uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id](mailto:uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id)

**Abstract:** *This research is important because it aims to identify the role of motivation in moderating the relationship between innovation ability and organizational culture on the performance of artisans in Madura. Using a quantitative approach with an interview method, this study involves artisans working in various sectors of the creative industry. Data was collected through questionnaires designed to evaluate the ability to innovate, organizational culture, and performance, as well as the motivation possessed by artisans. The results of the analysis show that the ability to innovate innovatively has a positive effect on the performance of artisans, and the organizational culture has no influence in improving their performance. Motivation was also found to be a moderation factor that strengthened the relationship between innovation ability and organizational culture. These findings highlight the importance of creating an innovation-friendly work environment to improve artisan motivation and performance. This study provides recommendations for organizational managers in formulating effective strategies to improve performance through the development of innovative culture.*

**Keywords:** *Motivation, Ability to Innovate, Organizational Culture, Artisan Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini penting dilakukan karena bertujuan untuk mengidentifikasi peran motivasi dalam memoderasi hubungan antara kemampuan berinovasi dan budaya organisasi terhadap kinerja artisan di Madura. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode wawancara, penelitian ini melibatkan artisan yang bekerja di berbagai sektor industri kreatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi kemampuan berinovasi, budaya organisasi, dan kinerja, serta motivasi yang dimiliki oleh para artisan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan berinovasi yang inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja artisan, dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja mereka. motivasi juga ditemukan sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara kemampuan berinovasi dan budaya organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja artisan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola organisasi dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja melalui pengembangan budaya

inovatif.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kemampuan Berinovasi, Budaya Organisasi, Kinerja Artisan

## PENDAHULUAN

Peran motivasi merupakan faktor penting yang dapat berperan besar dalam peningkatan kinerja, khususnya dalam konteks kewirausahaan artisan. Prihartanta (2015) mengungkapkan bahwa motivasi dapat dipahami sebagai pengaktualisasian kekuatan dalam diri individu yang mampu memicu dan mengarahkan perilaku, yang merupakan hasil dari interaksi antara motif dengan situasi yang dihadapi. Arisanti et al. (2019) mengungkapkan motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong dan memotivasi seseorang, baik dari dalam maupun dari faktor luar, untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan suatu tugas, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dzulkifli (2013) juga menyatakan motivasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan. Menurut Safrizal (2022), motivasi memengaruhi perilaku manusia dengan memberikan perhatian pada arah, kekuatan, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga mendorong individu untuk bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang diinginkan sehingga dapat memuaskan kebutuhannya (Satria, 2021). Motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang erat, dimana meningkatnya motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan sebaliknya meningkatnya kinerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja (K. W. Rahayu, 2017).

Kemampuan berinovasi merupakan salah satu faktor penting untuk menjaga daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Menurut Wulandari (2012) Persaingan yang semakin sengit dan konsumen yang semakin selektif dalam memilih produk, mendorong perusahaan untuk lebih inovatif dalam menciptakan produk. Diponugroho (2015) mengungkapkan inovasi yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan daya tarik produk yang pada akhirnya akan mendorong pelanggan untuk melakukan pembelian berulang karena tidak bosan dengan produk tersebut. Alfian Prasetya & Anjar Priyono (2024) mengungkapkan bahwa salah satu keuntungan memiliki kemampuan inovasi yang baik bagi perusahaan adalah mereka akan memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk merespons tantangan pasar secara efektif, yang pada gilirannya memungkinkan mereka mencapai keunggulan kompetitif yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Selain itu budaya organisasi penting untuk diteliti karena mencerminkan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam struktur organisasi, yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang mampu memperkuat organisasi dan memastikan tujuan perusahaan tercapai (Dzulkifli, 2013). Adiauwaty (2020) menggambarkan budaya organisasi sebagai seperangkat keyakinan yang dianut dan diterima secara implisit oleh suatu kelompok, yang mempengaruhi cara kelompok tersebut merasa, berpikir, dan merespons berbagai lingkungan. Selain itu, budaya tersebut juga memungkinkan mereka untuk mengubah produk yang usang menjadi produk baru dengan nilai tambah yang lebih tinggi melalui inovasi yang unik (Wahjono, 2022). Menurut Nudin (2017) budaya organisasi merupakan suatu jaringan makna-makna yang samar dan tersembunyi, yang hanya dapat muncul apabila makna-makna tersebut dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada pihak luar.

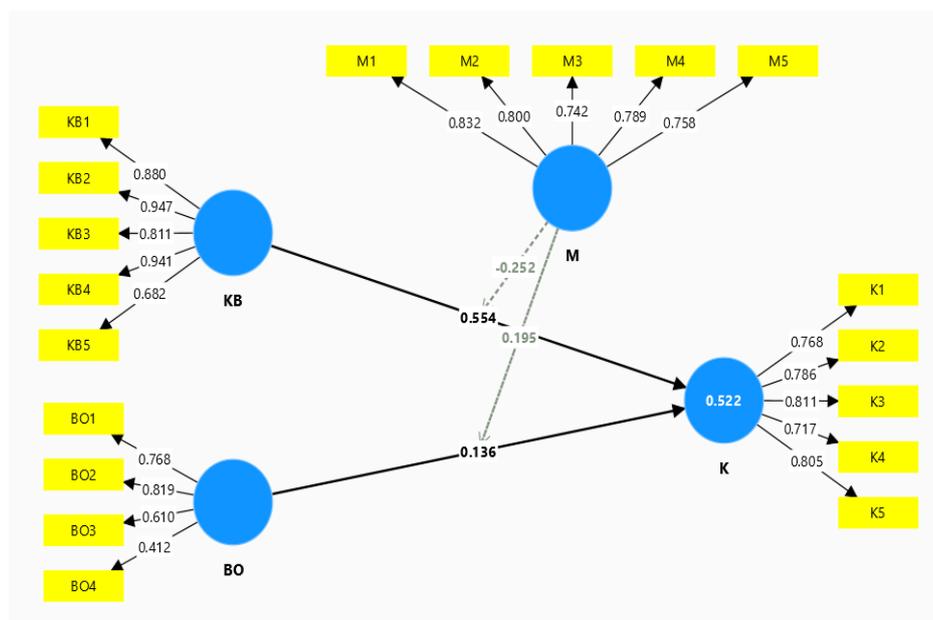
Dalam penelitian ini, kinerja penting untuk diteliti karena Menunjukkan sejauh mana penerapan ketiga faktor tersebut efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Nursam (2017) kinerja merujuk pada sejauh mana individu atau kelompok bersedia untuk melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta mencapai hasil yang diinginkan. Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa

kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan. Menurut Kristiyanti (2012), kinerja merupakan gambaran sejauh mana suatu kegiatan, program atau kebijakan telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Darda (2021) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian. Menurut Kristanto (2015) kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan standar yang diharapkan.

### METODE

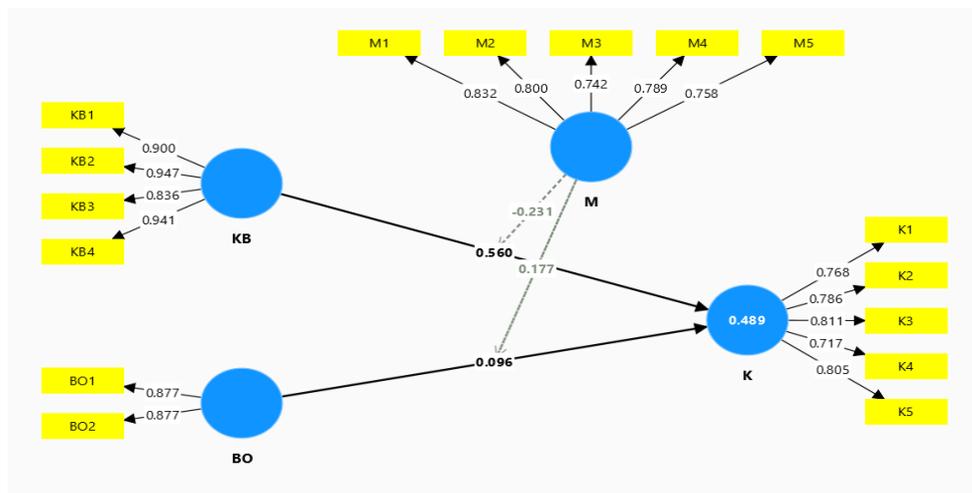
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh individu atau organisasi dari subjek yang diteliti, untuk keperluan penelitian terkait, yang mungkin dalam bentuk wawancara atau observasi (Situmorang, 2014). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 150 orang, yang meliputi karyawan dan pengusaha artisan di Madura. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling yang merupakan suatu metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, sehingga sampel yang dipilih dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian (Hendryadi, 2021). Data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer melalui metode survei guna memperoleh pendapat dari responden (Isti Pujihastuti, 2010). Dengan adanya kuesioner ini, diharapkan responden dapat memberikan jawaban dengan mudah dan dalam waktu yang singkat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengunjungi lapangan secara langsung dan mendistribusikan kuesioner kepada para karyawan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh responden, yaitu karyawan dan pengrajin tangan di Madura.

### HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber : Data primer diolah, 2024  
**Gambar 1. Model partial square (PLS)**

Dari Gambar 2. terdapat 3 item pengukuran yang tidak valid yaitu, KB5, BO3, dan BO4. Hal tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading dibawah 0,70, sehingga 3 item tersebut dihilangkan dalam model dan dilakukan estimasi kembali dan pada Gambar 3. merupakan pengukuran path diagram final.



Sumber : Data primer diolah, 2024  
**Gambar 2. Model partial square (PLS)**

**Hasil Uji Validitas**  
*Convergent validity*

**Tabel 1 . Nilai Loadings Factor Indikator Penelitian**

Indikator	Outer Loadings	Keterangan
BO1	0.877	Valid
BO2	0.877	Valid
K1	0.768	Valid
K2	0.786	Valid
K3	0.811	Valid
K4	0.717	Valid
K5	0.805	Valid
KB1	0.900	Valid
KB2	0.947	Valid
KB3	0.836	Valid
KB4	0.941	Valid
M1	0.832	Valid
M2	0.800	Valid
M3	0.742	Valid
M4	0.789	Valid
M5	0.758	Valid
M x KB	1.000	Valid
M x BO	1.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Variabel motivasi diukur oleh 5 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0.742 – 0.832 yang menunjukkan bahwa 5 item pengukuran tersebut berkorelasi kuat

dalam memotivasi artisan *entrepreneurship*.

Variabel kemampuan berinovasi diukur oleh 4 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0.836 – 0.947 yang menunjukkan bahwa 4 item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam meningkatkan kemampuan berinovasi artisan *entrepreneurship*.

Variabel budaya organisasi diukur oleh 2 item yang valid dimana nilai outer loading memiliki nilai yang sama yaitu 0,877 yang menunjukkan bahwa 2 item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam meningkatkan budaya organisasi pada artisan *entrepreneurship*.

Variabel kinerja diukur oleh 5 item yang valid dimana nilai outer loading terletak antara 0.717 – 0.805 yang menunjukkan bahwa empat item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam meningkatkan kinerja pada artisan *entrepreneurship*.

**Discriminant Validity**

**Tabel 2. Hasil Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT)**

	Rasio HTMT
K < - > BO	0.483
KB < - > BO	0.548
KB < - > K	0.736
M < - > BO	0.370
M < - > KB	0.409

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari nilai HTMT pada tabel 2. diatas mendapatkan hasil < 0,90. Maka Hubungan antara konstruk dianggap cukup baik, dan tidak ada masalah validitas diskriminan.

**Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker Criterion**

Variabel	BO	K	KB	M
Budaya Organisasi	0.877			
Kinerja	0.366	0.778		
Kemampuan Berinovasi	0.441	0.645	0.907	
Motivasi	0.280	0.364	0.357	0.785

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil tabel 3. Uji Fornell Larcker Criterion secara nilai yang dihasilkan bisa dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan uji validitas diskriminan. Hal itu dijelaskan dalam nilai yang dihasilkan lebih tinggi dibanding dengan nilai korelasi antara variabel satu dengan lainnya.

**Tabel 4. Hasil Cross Loading**

	BO	K	KB	M	M x KB	M x BO
BO1	0.877	0.308	0.368	0.261	0.028	-0.026
BO2	0.877	0.334	0.405	0.231	0.020	0.056
K1	0.361	0.768	0.467	0.339	-0.210	-0.024
K2	0.302	0.786	0.452	0.333	-0.151	0.046
K3	0.200	0.811	0.489	0.226	-0.155	-0.008
K4	0.353	0.717	0.596	0.294	-0.063	0.017
K5	0.221	0.805	0.516	0.231	-0.163	-0.063
KB1	0.477	0.584	0.900	0.313	0.026	0.074
KB2	0.384	0.612	0.947	0.317	-0.015	0.050
KB3	0.357	0.527	0.836	0.329	-0.013	-0.057
KB4	0.382	0.614	0.941	0.339	-0.013	0.049

M1	0.207	0.271	0.214	0.832	-0.127	-0.061
M2	0.147	0.199	0.281	0.800	-0.020	0.039
M3	0.327	0.373	0.348	0.742	-0.163	-0.055
M4	0.088	0.204	0.151	0.789	-0.102	-0.041
M5	0.346	0.394	0.424	0.758	-0.208	-0.091
M x BO	0.017	-0.009	0.034	-0.053	0.686	1.000
M x KB	0.027	-0.192	-0.004	-0.156	1.000	0.686

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari hasil cross loading pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 5. Hasil Validitas dan Reabilitas Konstruk**

	Cronbach's alpha	AVE	Composite reability	Keterangan
BO	0.700	0.769	0.870	Realibel
K	0.837	0.606	0.885	Realibel
KB	0.927	0.823	0.949	Realibel
M	0.844	0.616	0.889	Realibel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability diatas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Jadi, dapat disimpulkan 4 konstruk diatas memiliki reliabilitas yang baik.

### Coefficient Determination (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Hasil R-square**

	R-square	Adjusted R-square
K	0.489	0.471

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari hasil r-square pada table 6. diatas menunjukkan bahwa nilai r-square adalah 0.489. Dimana sekitar 48,9% dari *varians* (perubahan) dalam variabel dependen. Dalam konteks PLS-SEM, nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelasan yang moderat atau cukup terhadap *varians* dalam variabel dependen. Dengan begitu model ini dapat dianggap memiliki kekuatan penjelasan yang sedang (*moderate*) atau cukup. Ini menunjukkan bahwa meskipun model ini tidak menjelaskan sebagian besar *varians* dalam konstruk dependen, ia masih memberikan kontribusi penjelasan yang signifikan terhadap fenomena yang diteliti, tetapi mungkin ada faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam model yang mempengaruhi *varians* yang lebih besar.

## Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)	Ket.
<b>KB -&gt; K</b>	0.560	0.562	0.114	4.910	0.000	Diterima
<b>BO -&gt; K</b>	0.096	0.098	0.070	1.386	0.166	Ditolak
<b>M x KB -&gt; K</b>	-0.231	-0.236	0.070	3.314	0.001	Diterima
<b>M x BO -&gt; K</b>	0.177	0.173	0.082	2.157	0.031	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2024

Variabel kemampuan berinovasi (X1) memperoleh nilai t statistik sebesar  $4.910 > 1.96$  dan nilai p value sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima yaitu kemampuan berinovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel budaya organisasi (X2) memperoleh nilai t statistik sebesar  $1.386 < 1.96$  dan nilai p value sebesar  $0.166 > 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel motivasi (Z) memoderasi kemampuan berinovasi (X1) memperoleh nilai t statistik sebesar  $3.314 > 1.96$  dan nilai p value sebesar  $0.001 < 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima yaitu Variabel motivasi (Z) mampu memoderasi kemampuan berinovasi (X1) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel motivasi (Z) memoderasi budaya organisasi (X2) memperoleh nilai t statistik sebesar  $2.157 > 1.96$  dan nilai p value sebesar  $0.031 < 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 diterima yaitu Variabel motivasi (Z) mampu memoderasi budaya organisasi (X2) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

## PEMBAHASAN

Hasil dari hipotesis 1 yang menunjukkan nilai original sample sebesar 0.560 dengan signifikansi di bawah 0,05 atau 5%, yang ditunjukkan oleh nilai p-value 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat kemampuan berinovasi dari pengrajin, maka hal tersebut membuat kinerja mereka semakin meningkat. Dimana, kemampuan berinovasi ini merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap orang seorang khususnya karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Nurcahyo & Wikaningrum (2020) yang mengungkapkan bahwa kapasitas inovasi individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Abbas et al. (2022) juga mengungkapkan dalam hasilnya bahwa kemampuan inovasi teknologi memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong atau meningkatkan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Alfian Prasetya & Anjar Priyono (2024) yang mendapatkan hasil kemampuan berinovasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Dama & Ogi (2018) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa inovasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian Kending et al. (2022) mengungkapkan bahwa inovasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari hipotesis 2 yang menunjukkan nilai original sample sebesar 0.096 dengan signifikansi di atas 0,05 atau 5%, yang ditunjukkan oleh nilai p-value 0.166. Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya dari Muis et al. (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Rivai (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi individu memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Meutia & Husada (2019) juga mengungkapkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti perbedaan

konteks penelitian, sampel yang digunakan, dan metodologi yang diterapkan.

Hasil dari hipotesis 3 yang menunjukkan nilai original sample sebesar -0.231 dengan signifikansi di bawah 0,05 atau 5%, yang ditunjukkan oleh nilai p-value 0,001. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Apriyanti (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi karyawan memperkuat pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Wanma et al. (2023) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan motivasi kerja tidak dapat memperkuat atau memengaruhi hubungan antara kapasitas inovasi dan kinerja. Eriska et al. (2024) juga menyampaikan pada hasil penelitiannya bahwa motivasi karyawan dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh antara ketekunan kreativitas dan kinerja karyawan. Ketekunan kreativitas dapat membantu karyawan yang bermotivasi tinggi untuk tetap fokus pada tugas mereka dan menghindari pelanggaran aturan yang dapat menghambat kinerja mereka. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat dikatakan memiliki pengaruh yang memperkuat dan melemahkan antara kemampuan berinovasi terhadap kinerja.

Hasil dari hipotesis 4 yang menunjukkan nilai original sample sebesar 0.177 dengan signifikansi di bawah 0,05 atau 5%, yang ditunjukkan oleh nilai p-value 0.031. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian M. Rahayu (2022) yang menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dalam memoderasi hubungan antara loyalitas organisasi atau dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bertindak sebagai moderator murni. Sundarsi & Wardiningsih (2012) juga mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memperkuat atau memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja. Saputri (2023) dalam hasil penelitiannya penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai moderator dalam hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpotensi memperkuat hubungan faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Namun, Putri et al. (2023) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa variabel motivasi tidak mempengaruhi atau memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa hasil penelitiannya memiliki hasil bahwa motivasi tidak dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga hasil tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan berinovasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Namun hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi (Z) mampu memoderasi pengaruh antara kemampuan berinovasi (X1) terhadap kinerja (Y). Selain itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi (Z) mampu memoderasi pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Motivasi memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara inovasi, budaya organisasi, dan kinerja. Orang-orang dengan tingkat motivasi yang tinggi maka akan lebih efisien dalam membuat ide-ide inovatif, sehingga inovasi mungkin mempunyai dampak yang lebih positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan inovasi akan lebih berhasil jika didorong oleh motivasi yang kuat dari para anggotanya. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan partisipasi dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, meskipun kemampuan berinovasi dan budaya organisasi memegang peranan penting dalam mendorong kinerja, motivasi merupakan faktor utama yang dapat memperkuat atau mengurangi pengaruh tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi, sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi

atau meningkat, baik dengan memberikan penghargaan dan pengakuan maupun dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi.

Saran untuk penelitian selanjutnya agar bisa mempertimbangkan penambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja artisan, seperti kepemimpinan, keterampilan manajerial, atau akses terhadap teknologi.

## REFERENSI

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng Indonesia. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 332–341. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1177>
- Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty : “ Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ... ” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3).
- Alfian Prasetya, & Anjar Priyono. (2024). Analisis Pengaruh Kemampuan Berinovasi, Keterlibatan Pelanggan, dan Adopsi Media Sosial terhadap Kinerja Inovasi Umkm. *Ekonomika45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 104–114. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i2.2400>
- Apriyanti, I. (2019). *The Influences of Competency toward Employee s ' Performance by Means of Motivation as the Moderation Variable*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 41–50.
- Darda, A. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. [https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=uF0wEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PR1%5C&dq=kinerja+pegawai%5C&ots=vvWK-JaT1H%5C&sig=CtPoen5OwEb1ZHEP8uSAX\\_e7ISw](https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=uF0wEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PR1%5C&dq=kinerja+pegawai%5C&ots=vvWK-JaT1H%5C&sig=CtPoen5OwEb1ZHEP8uSAX_e7ISw)
- Diponugroho, A. (2015). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Kemampuan Inovasi Terhadap Minat Beli Ulang Dengan Daya Tarik Produk Sebagai Variabel Intervening*. [http://eprints.undip.ac.id/46039/1/04\\_Diponugroho.pdf](http://eprints.undip.ac.id/46039/1/04_Diponugroho.pdf)
- Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura)*.
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 23–387. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Hendryadi. (2021). P populasi dan Sampel. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 02, 1–6.
- Isti Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(2), 105–117.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3), 103–123.

- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Dan%20Komitmen%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nudin, B. (2017). Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Sleman. *El-Tarbawi*, 10(1), 91–104. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol9.iss1.art5>
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing ..... (Satria Avianda Nurchahyo & Tri Wikaningrum). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 13–25.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO/article/view/18161/10611>
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Rahayu, M. (2022). Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Jawa Barat di Tengah Pandemi Covid 19. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 14(1), 54–67. <https://doi.org/10.37151/jsma.v14i1.92>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Safrizal, H. B. A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. In *Journal Angewandte Chemie* (Vol. 2, Issue 1).
- Saputri, G. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business*, 12(4).
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1). [https://www.researchgate.net/profile/Budi-Satria-4/publication/352126002\\_Peran\\_Kepemimpinan\\_TransformasionalL\\_Dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Dalam\\_Mempengaruhi\\_Kinerja\\_Karyawan\\_PT\\_Xyz/links/64edb8623af3a42c81438179/Peran-Kepemimpinan-Transformasional-Dan-Motivasi-Ker](https://www.researchgate.net/profile/Budi-Satria-4/publication/352126002_Peran_Kepemimpinan_TransformasionalL_Dan_Motivasi_Kerja_Dalam_Mempengaruhi_Kinerja_Karyawan_PT_Xyz/links/64edb8623af3a42c81438179/Peran-Kepemimpinan-Transformasional-Dan-Motivasi-Ker)
- Situmorang, S. H. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. [https://www.researchgate.net/profile/Syafrizal-Helmi/publication/353072388\\_Analisis\\_Data/links/60e6b68030e8e50c01ec2416/Analisis-Data.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Syafrizal-Helmi/publication/353072388_Analisis_Data/links/60e6b68030e8e50c01ec2416/Analisis-Data.pdf)
- Sundarsi, K., & Wardiningsih, S. S. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*,

- 6(1), 11–21. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/498/437>
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya Organisasi*. [https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359993301\\_Budaya\\_Organisasi/links/625a9827709c5c2adb7fb5ea/Budaya-Organisasi.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359993301_Budaya_Organisasi/links/625a9827709c5c2adb7fb5ea/Budaya-Organisasi.pdf)
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 12–19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>
- Wulandari, A. (2012). Pengaruh Orientasi Pelanggan, Orientasi Pesaing Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran. *Management Analysis Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/maj.v1i2.1400>