

## Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

<sup>1</sup> Riri Reftiani Tico, <sup>2</sup> Yulianti Adam, <sup>3</sup> Adeliana Amiruddin, <sup>4</sup> Ariawan<sup>n\*</sup>

\* Magister Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo

\* E-mail : ririreftianitico2020@gmail.com<sup>1</sup>, yuliantiadam677@gmail.com<sup>2</sup>,  
adelianaamirudin.9797@gmail.com<sup>3</sup>, ariawanahmad@gmail.com<sup>4</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perilaku Kerja inovatif (X) meliputi *Idea Exploration*, (X1) *Idea Generation*, (X2) *Idea Championing* (X3) Dan *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi *Idea Exploration*, (X1) *Idea Generation*, (X2) *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Idea Exploration* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Idea Generation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Idea Championing* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Kata Kunci: *Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja pegawai, Dukcapil*

**Abstract.** This study aims to investigate whether or not the innovative work behavior (X) covering *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3), and *Idea Implementation* (X4) have a positive effect simultaneously or partially on the Employee Performance (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity and reliability tests for each question item contained in the list of questions. The analytical method used is path analysis. The results of the study show that Innovative Work Behavior (X) covering *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3), and *Idea Implementation* (X4) have a positive effect simultaneously or partially on the Employee Performance (Y) at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The *Idea Exploration* (X1) partially has a positive and significant effect on the employee performance at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The *Idea Generation* (X2) partially has positive and significant effect on the employee performance at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The *Idea Championing* (X3) partially give a positive and significant effect on the employee performance at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City. The *Idea Implementation* (X4) partially has a insignificant positive effect on the employee performance at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City.

Keywords: *Innovative Work Behavior, Employee Performance, Civil Registry Service*

### Pendahuluan

Di awal tahun 2020, Indonesia dilanda pandemi covid-19 yang mengakibatkan seluruh aktivitas masyarakat dan pemerintahan mengalami kebiasaan baru bekerja dari rumah, guna mempersempit penyebaran virus yang semakin mewabah. Meski di masa pandemi, pelayanan pemerintah kepada masyarakat tetap harus diberikan dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meskipun dengan berbagai keterbatasan, seperti pegawai harus menggunakan masker dan menjaga jarak.

Kegiatan pegawai yang membutuhkan perilaku yang tidak biasa menimbulkan tantangan dalam pelaksanaannya. Mereka dituntut untuk tetap menjalankan tugas dan

fungsinya sebagai petugas pengabdian kepada masyarakat. Kinerja pegawai sangat berarti karena merupakan hasil akhir dari kegiatan pegawai dalam memberikan pelayanan. Keberhasilan pegawai dalam memberikan pelayanan merupakan keberhasilan organisasi atau instansi. Karena organisasi memiliki visi dan misi yang harus dicapai dan diwujudkan oleh pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yaitu memberikan pelayanan secara efektif dan efisien. Untuk menilai hasil kerja pegawai, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

Perubahan kebiasaan kerja di setiap organisasi dituntut untuk lebih inovatif dan kreatif dalam memberikan pelayanan. Inovasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam segala aspek yang ada, baik pemerintah maupun swasta. Dikarenakan pengawasan protokol kesehatan yang ketat dan ancaman penyebaran virus Covid 19 yang terus melanda kehidupan masyarakat, inovasi terus menerus oleh pegawai dalam menerapkan ide-ide baru dianggap sebagai strategi penting untuk diterapkan oleh setiap organisasi (Tajeddini dan Trueman, 2014 :32). Inovasi pegawai memainkan peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja organisasi yang lebih tinggi. Perilaku kerja yang inovatif membuat pegawai mengejar perilaku proaktif dalam membentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang berhubungan langsung dengan kinerja efektif dalam organisasi (Afsar, Badir, dan Khan, 2015:48). Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Demircioglu dan Audretsch, (2017:73) bahwa perilaku inovatif dan kreatif dianggap sangat penting bagi organisasi karena memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), terdapat empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu: (1) *eksplorasi ide* (pegawai mampu menemukan peluang atau masalah), (2) *generasi ide* (pegawai mampu mengembangkan inovasi) ide dengan menciptakan dan menyarankan ide-ide untuk proses baru), (3) *idea championing* (pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide-ide inovatif baru yang telah mereka hasilkan), dan (4) *implementasi ide* (pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide-ide baru ini ke dalam proses kerja mereka yang biasa).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo .

### **Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis *Perilaku Inovatif***

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. Ini termasuk pengembangan ide atau teknologi produk baru serta perubahan prosedur administrasi yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja atau implementasi ide dan ide. untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012:97).

Sajiwo (2014:24) menyatakan bahwa inovasi adalah proses merenungkan dan menerapkan pemikiran tersebut, yang mengarah pada hal-hal baru berupa produk, layanan, proses, metode, kebijakan, dll. Dalam konteks inovasi organisasi, salah satu alternatif untuk membentuk organisasi yang inovatif adalah melalui inovasi yang dilakukan oleh anggota (individu) organisasi tersebut. Messmann (2012:93) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah jumlah aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai serangkaian tugas yang diperlukan untuk tujuan mengembangkan inovasi.

Menurut De Jong & Den Hartog (2010:24) perilaku kerja inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara konsisten oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Menurut Ayu Dwi Nindyati (2009) perilaku inovatif adalah perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugas, kelompok kerja atau organisasi. Menurut Farr dan Ford (Wardhani dan Gulo 2017:78) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu bentuk perilaku dengan tujuan mencapai inisiasi dan pengenalan ide, proses, prosedur dan produk baru yang berguna bagi organisasi. Menurut Inkeles dalam Wardhani dan Gulo (2017:49) memaknai sebagai bagian dari proses modernisasi yang dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif sebagai bagian dari proses perubahan kehidupan masyarakat yang diikuti dengan perubahan sikap, karakteristik dan gaya hidup individu dalam masyarakat.

Menurut West dan Farr (Wardhani dan Gulo 2017:80) perilaku kerja yang inovatif, yaitu penemuan, pengalaman dan penerapan ide, proses, produk dan prosedur baru dan kemudian digunakan dalam organisasi untuk memberi manfaat bagi kinerja kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat secara luas.

### ***Kinerja Pegawai***

Pada dasarnya kinerja organisasi merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab atas kinerja muncul tidak hanya dari kepemimpinan, tetapi juga dari individu. Jika setiap pegawai dalam suatu organisasi bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi, maka individu dan organisasi secara keseluruhan akan bekerja dengan baik pula. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu pegawai .

Moeheriono (2012:11) menyimpulkan dengan pengertian kinerja pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu usaha. untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara keseluruhan. sah, tidak melanggar hukum. Hal ini sesuai dengan akhlak atau moral masyarakat. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan tuntutan pekerjaan

Kinerja adalah istilah umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar biaya masa lalu atau yang diproyeksikan secara efisien, tanggung jawab manajemen atau akuntabilitas dan sejenisnya (Bahrul Kiron, 2015: 3). Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2012:38) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat dalam mengumpulkan data. Sebelum digunakan perlu dilakukan pengujian agar data yang terkumpul dapat memberikan data yang valid dan sesuai dengan kenyataan di lokasi penelitian. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitas maupun reliabilitas. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### ***Populasi dan Sampel***

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting untuk mengetahui karakteristik populasi yang menjadi unsur-unsur dalam objek penelitian. Data digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian

hipotesis. Dalam mengumpulkan data, Anda akan selalu dihadapkan pada objek yang akan diteliti, baik berupa objek, orang maupun aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah semua unsur yang dijelaskan oleh seorang peneliti dalam penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yang berjumlah 46 orang. Untuk mendapatkan sampel yang tepat mencerminkan karakteristik populasi, dalam hal ini bergantung pada dua faktor, yaitu metode pengambilan sampel dan determinan pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 46 orang.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel  $X_1$

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Perilaku kerja Inovatif (X)	Idea	X1.1	0.922	0,245	Valid	0.929	> 0,60
	generation	X1.2	0.960	0,245	Valid		=
	(X1)	X1.3	0.926	0,245	Valid		reliabel

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Idea generation ( $X_1$ ) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.929 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Idea generation reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60

### Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 2.** Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel ( $X_2$ )

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Perilaku kerja Inovatif (X)	Idea	X2.1	0.919	0,245	Valid	0.890	> 0,60
	proportion	X2.2	0.886	0,245	Valid		=
	(X2)	X2.3	0.911	0,245	Valid		reliabel

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel idea proportion ( $X_2$ ) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.860 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Idea proportion ( $X_2$ ) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

*Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (X3)*

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel (X3)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Perilaku kerja Inovatif (X)	Idea realization	X3.1	0.955	0,245	Valid	0.904	> 0,60 = reliabel
	(X3)	X3.2	0.956	0,245	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel semua item pernyataan untuk sub variabel Idea realization (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.904 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel *idea realization* (X3) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

*Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel (X4)*

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel (X4)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Perilaku kerja Inovatif (X)	Idea	X4.1	0.851	0,245	Valid	0.877	> 0,60 = Reliabel
	implemen	X4.2	0.914	0,245	Valid		
	tation (X2)	X4.3	0.922	0,245	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 4. menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Idea implementation (X4) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.877 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel *idea implementation* (X4) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

*Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (Y)*

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Kinerja pegawai (Y)	Pengukuran Kinerja	Y.1	0.899	0,245	Valid	0.909	> 0,60 = reliabel
		Y.2	0.880	0,245	Valid		
		Y.3	0.934	0,245	Valid		
		Y.4	0.831	0,245	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5. menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.909 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

#### Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Dari hasil pengolahan data atas 46 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.394X_1 + 0.300X_2 + 0.302X_3 + 0.054X_4 + 0.163\varepsilon$$

Berdasarkan persamaa diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen variabel *Idea Exploration* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.394 atau 39,4 %. koefisien variabel *Idea Generation* (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.300 atau 30,0%. Koefisien variabel *idea championing* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.302 atau 30,2%. Dan Koefisien variabel *idea implementation* (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh sebesar 0.054 atau 5,4%.

Sedangkan  $\varepsilon$  = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.163 atau sebesar 16,3% antara lain sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:272) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan peraturan eksternal, faktor internal organisasi, faktor internal pegawai.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.837 (terlampir), ini berarti sekitar 83,7% pengaruh yang ada terhadap kinerja pegawai (Y) oleh variabel perilaku inovatif pegawai (X) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0.163 atau sekitar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Sub Variabel *Idea Exploration* (X1) dengan nilai sebesar 0.394 terhadap kinerja pegawai (Y)

**Tabel 6. Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3 \text{ dan } X_4$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0.001	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,004	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_3$	0,043	0,05	signifikan
$Y \leftarrow X_4$	0,740	0,05	Tidak Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig  $<$  nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

#### Uji Hipotesis

Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel perilaku inovatif (X) meliputi *Eksplorasi Ide* (X1), *Penciptaan Ide* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Implementasi Ide* (X4). Pengaruh Positif Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 52.747 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 dengan taraf signifikan 0,000. Berdasarkan uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,747 > 3,20$ ) dan taraf signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari data yang diolah diperoleh nilai

sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis menyatakan bahwa *Eksplorasi Ide (X1)*, *Penciptaan Ide (X2)*, *Juara Ide (X3)* dan *Implementasi Ide (X4)* Pengaruh Positif Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel perilaku inovatif meliputi *eksplorasi ide (X1)* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,394, dimana *Probabilitas sig* 0,001 < *Probabilitas  $\alpha$*  = 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovatif meliputi *eksplorasi ide* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan perilaku inovatif termasuk *Idea Generation (X2)* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dengan nilai 0,300, dimana *Probabilitas sig* 0,004 < *Probabilitas  $\alpha$*  = 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovatif termasuk *penciptaan ide* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa perilaku inovatif termasuk di dalamnya adalah *idea championing (X3)*. secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,302, dimana *probabilitas sig* 0,043 < *probabilitas  $\alpha$*  = 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovatif termasuk *idea championing* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, diterima.

Berdasarkan hasil analisis data statistik, variabel perilaku inovatif meliputi *Implementasi Ide (X4)* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dengan nilai 0,054, dimana *Probabilitas sig* 0,740 > *Probabilitas  $\alpha$*  = 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovatif termasuk *penerapan gagasan* berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, ditolak.

## **Pembahasan**

### *Perilaku Kerja Inovatif (X) Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan dan positif secara langsung antar variabel. Perilaku inovatif meliputi *eksplorasi ide*, *pembangkitan ide*, *memperjuangkan ide* dan *implementasi ide*. terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara keseluruhan pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi. Perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. ini termasuk pengembangan ide atau teknologi produk baru serta perubahan dalam prosedur administrasi yang ditujukan untuk meningkatkan hubungan kerja atau penerapan ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012:97).

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menggunakan berbagai inovasi yang memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk mengelola administrasi kependudukan seperti e-ktp, kartu keluarga, akte

kelahiran, akte kematian, akta nikah, dan lain-lain. Inovasi yang dilakukan seperti penggunaan aplikasi dalam layanannya, tanda tangan digital sehingga kecepatan dalam proses pembuatannya memerlukan tanda tangan dari pihak yang berwenang dan berbasis online maupun offline.

Dengan inovasi yang diciptakan, pegawai dalam bekerja memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat lebih cepat, tepat dan dengan biaya yang lebih murah, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Yuan dan Woodman (2010) yang juga menjelaskan bahwa seseorang yang menunjukkan perilaku inovatif dalam bekerja dianggap sudah menunjukkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Wynen (2014) bahwa kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya perilaku inovatif dari pegawai. Senada dengan Leong, (2013) mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Demikian pula yang ditemukan oleh Korzilius (2017) kinerja organisasi yang maksimal dapat diperoleh dari perilaku inovatif pegawai dalam bekerja.

#### *Eksplorasi Ide (X1) Berpengaruh Positif Parsial Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara variabel perilaku inovatif termasuk *Eksplorasi Ide (X1)* terhadap kinerja pegawai. Pengaruh *Eksplorasi Ide (X1)* atau penciptaan ide terhadap kinerja pegawai karena rata-rata pegawai memiliki kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memecahkan masalah yang terjadi di kantor, tidak hanya itu pegawai juga memiliki kemampuan untuk menemukan metode atau teknik kerja dalam memberikan pelayanan yang mudah kepada masyarakat sehingga menghasilkan solusi yaitu ketika terjadi masalah pelayanan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010:24) bahwa inovasi individu dimulai dari kesadaran individu untuk melihat dan menemukan peluang baru atas permasalahan yang muncul. Persepsi masalah di tempat kerja, perasaan anomali, atau tren yang muncul adalah katalis untuk ide-ide baru. Kemudian melalui kesempatan tersebut individu akan mulai membangkitkan atau menciptakan ide-ide baru yang berguna dalam berbagai bidang pekerjaan. Peluang dapat diperoleh dengan mencari cara untuk meningkatkan proses layanan atau mempertimbangkan langkah-langkah alternatif dalam proses bisnis, produk, atau layanan.

Setiap orang dapat menciptakan ide, tetapi tidak semua orang dapat melanjutkan dengan perencanaan yang baik hingga menjadi sebuah mahakarya yang nyata. Mereka yang berhasil mewujudkan ide-ide tersebut hanyalah mereka yang memiliki sikap kreatif.

#### *Penciptaan Ide (X2) Memiliki Pengaruh Positif Parsial Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara variabel perilaku inovatif termasuk *Idea Generasi (X2)* pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pegawai menyampaikan ide-ide inovatif kepada pimpinan untuk mendapatkan dukungan, Berusaha mendapatkan persetujuan atas ide-ide inovatif yang ditawarkan, Berusaha membuat anggota organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif yang ditawarkan. Suatu gagasan yang dijalankan dan mendapat dukungan dari pimpinan dan seluruh pegawai yang antusias untuk melaksanakan gagasan tersebut mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010:24) Ketika seorang individu menghasilkan suatu ide, ia harus berpartisipasi dalam kegiatan sosial



untuk mendapatkan teman, pendukung, dan pendukung ide-ide disekitarnya, individu tersebut harus dapat membangun kekuatan dengan mengajukan ide-ide. -Ide inovatif untuk aliansi potensial. Hal ini penting dilakukan karena sebagian besar ide tidak pasti, mungkin memerlukan biaya untuk mengembangkan dan menerapkan inovasi dan menghasilkan respons yang tahan terhadap perubahan. Selain itu, keberhasilan suatu inovasi sangat bergantung pada jumlah dan jenis kekuatan pendukung, sedangkan kegagalan suatu inovasi biasanya disebabkan oleh ketidakpastian dukungan dan sumber daya yang tidak mencukupi pada tahap awal pengembangan suatu gagasan. Kunci untuk menghasilkan ide adalah mengintegrasikan dan mengatur ulang informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah dan/atau meningkatkan kinerja.

#### *Idea Championing (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara variabel perilaku inovatif termasuk *Idea Championing* . (X3) pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai mencoba mengubah ide menjadi aplikasi yang berguna, dan bekerja sama untuk mengubah ide inovatif menjadi model aplikasi. Di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil, berbagai gagasan yang dikemukakan pegawai kemudian diupayakan untuk menerapkan gagasan tersebut dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010: 24) Secara produktif, tahap ketiga dalam proses inovasi ini melibatkan kerja sama tim untuk menyelesaikan suatu ide dengan mengubahnya menjadi hal-hal yang nyata dan berwujud (fisik atau intelektual) yang dapat diteruskan kepada orang lain. Secara umum, inovasi yang sederhana dapat diimplementasikan oleh individu atau pegawai itu sendiri, sedangkan inovasi yang lebih kompleks membutuhkan kerja sama tim yang terdiri dari anggota dengan berbagai pengetahuan, kompetensi, dan peran pekerjaan. Kantor kependudukan dan catatan sipil memiliki 6 pegawai berpendidikan komputer yang berupaya mengubah ide menjadi aplikasi yang dapat diterapkan. Upaya tersebut memberikan semangat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### *Implementasi ide (X4) Tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel perilaku inovatif termasuk *Implementasi Ide (X4)* pada kinerja pegawai . Hal ini dikarenakan meskipun upaya pegawai untuk mengubah model aplikasi menjadi aplikasi yang siap diimplementasikan dan memperkenalkan aplikasi di lingkungan kerja yang sistematis serta mengevaluasi aplikasi yang diimplementasikan di lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi, implementasi masih memiliki kendala seperti inovasi yang belum dibangun. mampu memberikan kinerja pelayanan yang memenuhi harapan. Inovasi berupa aplikasi yang dibuat belum dapat dilaksanakan secara sistematis di seluruh sistem pelayanan, evaluasi yang dilakukan pegawai belum dapat dilakukan dengan cepat sehingga perbaikan belum dapat dilakukan secara efisien.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010: 24) bahwa proses akhir mengacu pada keberanian seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide ke dalam proses/aktivitas kerja rutin. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membangun, menguji, mengembangkan, dan mempromosikan produk, layanan, atau ide bisnis baru yang disediakan. Aplikasi dalam tahap ini mencakup Perilaku pegawai yang ditujukan untuk membangun,

menguji, dan memasarkan layanan baru. Ini berkaitan dengan berinovasi dalam bentuk proses bisnis baru atau operasi rutin reguler. Upaya dalam proses pelaksanaannya memerlukan keahlian dan kesungguhan dalam mengembangkannya dari pegawai sehingga belum mampu meningkatkan kinerjanya.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi *Eksplorasi Ide (X1)*, *Penciptaan Ide (X2)*, *Juara Ide (X3)* dan *Implementasi Ide (X4)* Pengaruh Simultan Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Perilaku Kerja Inovatif (X) Termasuk *Eksplorasi Ide (X1)* berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
3. Perilaku Kerja Inovatif (X) Termasuk *Pembangkitan Ide (X2)* Berpengaruh Secara Parsial Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
4. Perilaku Kerja Inovatif (X) Termasuk *Idea Championing (X3)* Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
5. Perilaku Kerja Inovatif (X) termasuk *Implementasi Ide (X4)* berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

## Saran

1. Disarankan kepada pimpinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu memberikan wadah atau wadah bagi pegawai untuk berani mengembangkan ide-ide kreatif yang dimilikinya dan wawasan yang diperolehnya selama bekerja.
2. Disarankan juga kepada pimpinan agar lebih membuka peluang dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif sehingga perbaikan masalah kinerja pelayanan dapat meningkat.
3. Disarankan kepada peneliti sebelumnya untuk melakukan penelitian terhadap variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karena dalam penelitian ini masih terdapat pengaruh variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja seperti lingkungan peraturan eksternal, faktor internal organisasi, faktor internal pegawai.

## Referensi

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, MM (2015). Kecocokan orang-pekerjaan, kecocokan orang-organisasi dan perilaku kerja inovatif: Peran mediasi kepercayaan inovasi. *Jurnal Riset Manajemen Teknologi Tinggi*, 26(2), 105-116.
- Ayu Dwi Nindyati. (2009). Pengaruh resistance to change terhadap perilaku inovatif: kecerdasan emosi sebagai mediator. *Jurnal Universitas Paramadina*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bahrul Kirom (2010). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan. Konsumen*. Bandung : Hak Cipta Desain Perpustakaan

- Demircioglu, M A, dan Audretsch, D B. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations, *Research Policy*, Volume 46, Issue 9, 2017, Hal. 1681-1691.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mengukur perilaku kerja inovatif. *Manajemen Kreatif dan Inovasi*, vol. 19 (1), hal. 23-36.
- Korzilius, Hubert, Joost JLE Bücken, dan Beerlage Sophie. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*. Vol. 56, Hal.13–24.
- Kleysen & Jalan dalam Kresnandito & Fajrianti (2012). Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self-Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Stannia Binekajasa
- Leong, CT, dan Rasli, A. (2013). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 129, 592–600
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson , (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Bahasa Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Messmann, G. (2012). Perilaku Kerja Inovatif. Menelisik Sifat dan Kontribusi Guru SMK terhadap Pengembangan Inovasi, 4- 5.
- Sajiwo, Bagus. (2014). “Budaya Inovasi Ditinjau dari Persepsi Kepemimpinan”. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02(02):16-33.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian* . Bandung : Alfabeta
- Tajeddini, K. dan Trueman, M. (2014), “Persepsi Inovasi di antara Manajer Hotel Iran”, *Jurnal Teknologi Perhotelan dan Pariwisata*.
- Wynen, Jan., Verhoest, Koen., Ongaro, Edoardo., dan Thiel, Sandra Van, (2014). Innovation-Oriented Culture in the Public Sector: Do managerial autonomy and result control lead to innovation? *Public Management Review*. Vol. 16.
- Wardhani, DT & Gulo, Y. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 2017; 19-1a(3): 212-217. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i1a-3.287>
- Yuan, F. & Woodman, RW 2010. “Perilaku Inovatif di Tempat Kerja: Peran Kinerja dan Harapan Hasil Citra”. *Jurnal Akademi Manajemen*. Vol. 53(2): 323-342