



**PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PROVINSI SUMATERA
UTARA**

Anggun Tiur Ida Sinaga

Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar,
Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Program Studi Pendidikan Ekonomi
anngunsinaga@uhn.ac.id

Article Information

Dikirim : 29-06-2022

Revisi pertama : 05-09-2022

Diterima : 18-04-2023

Tersedia online : 26-04-2023

ABSTRACT

The challenges in improving the performance of ASN resources are increasingly complex, especially at this time in the era of technological disruption until the emergence of the industrial revolution 4.0. This study aims to analyze the performance of ASN resources through previous innovative work behaviour. This study's antecedents of innovative work behaviour consist of leadership transformation styles, psychological empowerment, and affective commitment. This study uses a questionnaire as the main data collection tool from several selected regions. The number of samples in this study was 397 people. The data analysis used to process the data is descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM)-PLS. The results of the study are that innovative behaviour has a positive and significant effect on the performance of regional government ASNs in North Sumatra Province.

Kata Kunci : *Perilaku Inovatif, Kinerja Aparatur Negara*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor paling penting dalam penyelenggaraan roda pemerintahan. Untuk itu, pemerintah terus berupaya meningkatkan kinerja sumber daya ASN. Tantangan dalam meningkatkan kinerja sumber daya ASN semakin kompleks terlebih saat ini dunia sedang menghadapi era disrupsi teknologi hingga munculnya revolusi industri 4.0. Laporan *Global Competitiveness 2017-2018* yang diumumkan oleh *World Economic Forum* (WEF) menunjukkan harapan baru pada upaya pemerintah dalam membangun sumber daya ASN yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Berdasarkan laporan tersebut Indonesia mencapai kemajuan yang cukup membanggakan yakni naik 5 tingkat dalam daya saing nasional, naik 19 tingkat dalam kemudahan berusaha, naik 19 tingkat dalam indeks persepsi korupsi, dan Indeks Efektivitas Pemerintah (IEP) naik 23 tingkat. Naiknya IEP sebesar 23 tingkat dari 121 menjadi 98 terjadi karena skor IEP Indonesia naik dari 46 menjadi 53.37. Suatu kenaikan cukup tinggi namun belum mampu mewujudkan sumber daya ASN Indonesia sekelas dengan negara-negara maju ASEAN dan Brasil, Rusia, India dan Cina (Komisi Aparatur Sipil Negara, 2018).

Naiknya IEP merupakan dampak dari program reformasi birokrasi yang merupakan salah satu bidang prioritas pemerintah yang bertujuan mewujudkan ASN seperti yang berhasil dicapai oleh negara-negara di kawasan ASEAN dan negara-negara Brasilia, Rusia, India, dan Cina (BRIC). Namun begitu, meskipun sudah cukup banyak kemajuan yang dicapai hingga saat ini, nyatanya sumber daya ASN dengan jumlah sebanyak 4.517.126 orang masih belum mampu mencapai peringkat dan skor indikator bidang aparatur yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 (Kementerian PANRB, 2020).

Persoalan lain yang mengemuka, berkaitan dengan kinerja ASN adalah terkait dengan jumlah ASN yang ada yaitu sebanyak 4.517.126 pegawai untuk melayani 252 juta penduduk yang dianggap masih dirasakan cukup banyak secara kuantitas dan kurang secara kualitas. Rasio perbandingan layanan yang dilakukan oleh ASN mencapai 1:79, lebih tinggi dibandingkan dengan Singapura yang rasionya 1:66 dan Inggris 1:147. Data ini menunjukkan bahwa belum ada perubahan yang signifikan pada sebagian besar kinerja sumberdaya ASN, sementara tingginya jumlah ASN di Indonesia telah membebani keuangan negara sebesar 707 triliun rupiah atau 33,8% dari total jumlah APBN dan APBD sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi yang cukup besar dalam penggunaan APBN/APBD (Kementerian PANRB, 2020).

Berbagai fakta empiris yang telah dikemukakan sebelumnya merupakan gambaran dari kondisi masih kurang memuaskannya kinerja sumber daya ASN dipusat maupun diberbagai daerah di Indonesia, khususnya pada pemerintah daerah Kabupaten dan Kota di provinsi Sumatera Utara. Sampai saat ini sumber daya ASN pada pemerintah daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara masih harus terus berbenah diri untuk meningkatkan kinerjanya demi peningkatan kinerja pelayanan publik. Rendahnya kinerja ASN pemerintah daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara, tercermin dari hasil survei Ombudsman RI tahun 2013-2018 terhadap kepatuhan dalam menyediakan atributisasi standar pelayanan publik menunjukkan

bahwa dari 33 kabupaten/kota di Sumatera Utara, hanya 6 (enam) daerah Kabupaten/Kota yang masuk di zona hijau selebihnya masuk di zona merah dan kuning.

Tidak dapat dipungkiri bahwa penentu utama kinerja sebuah organisasi adalah individu didalam organisasi tersebut. Menurut Nasution (2005) sumber daya manusia (SDM) didalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang merancang, memasang, mengoperasikan, dan memelihara dari sistem integral tersebut, baik itu input, proses maupun output. Untuk itu, peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dilakukan untuk memberikan kontribusi kinerja yang jelas dan terukur kepada organisasi pemerintahan. Dengan profesionalisme ASN yang baik akan terwujud standarisasi kompetensi sehingga untuk jabatan yang sama di berbagai daerah akan memiliki kualitas dan kapasitas yang setara sehingga dapat mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Komaruddin (2009) menyatakan bahwa keterpurukan birokrasi di Indonesia semuanya bermuara kepada SDM. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perbaikan birokrasi atau peningkatan kinerja pelayanan publik, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting.

Untuk itu upaya perbaikan kinerja ASN di Indonesia, khususnya dilingkungan pemerintah daerah di provinsi Sumatera Utara harus dilakukan melalui berbagai program pengembangan kualitas sumber daya manusia. Zhang dan Bartol, (2010) menyatakan inovasi adalah alat untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pembaruan strategis. Tetapi banyak penelitian tentang inovasi yang dilakukan selama ini lebih berfokus pada level organisasi, sementara ditingkat individu masih minim, hampir sebagian besar studi tentang inovasi mengarah pada inovasi di level organisasi. Amo & Kolvereid (2005) Montani, *et al.*, (2014) menyatakan bahwa penelitian yang berfokus pada inovasi pada level individual masih sangat terbatas. Penelitian oleh Bos-Nehles *et al* (2017) mengemukakan bahwa terdapat pengetahuan yang terbatas bagaimana organisasi modern khususnya sektor publik dapat mendorong perubahan kerja individu. Hal ini menjadi isu kritis karena peranan individu dalam pekerjaan mereka sangat menentukan kinerja organisasi. Getz dan Robinson (2008) menemukan bahwa hampir 80% ide inovatif muncul dari individu, hanya sekitar 20% inovasi muncul inisiatif organisasi. Untuk itu penelitian ini berfokus pada inovasi yang secara spesifik ditampilkan oleh individu di level organisasi publik, yaitu inovasi pada tingkat individu yang dikenal dengan perilaku kerja inovatif.

Pentingnya perilaku kerja inovatif ditingkat individu pada sektor publik telah dikemukakan oleh (Borins, 2002; Bason, 2010, 2018; Podger, 2015; Suseno *et al*, 2019). Secara umum diyakini bahwa perilaku kerja inovatif individual di sektor publik dapat meningkatkan kinerja, namun kurang mendapat perhatian (Rhee *et.al.*, 2010; Bos *Nehles et al.*, 2017). Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai adopsi, implentasi atau menerapkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan (Scot & Bruce 1994). Penelitian membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif adalah kunci utama pada organisasi publik untuk meraih tujuan organisasi, efektivitas dan daya saing (Imran *et al*, 2010; De Vries, *et al* 2016; Bason, 2018; Hansen and Pihl- Thing Vad, 2019), dimana perilaku kerja inovatif berkontribusi untuk meningkatkan kinerja, daya saing dan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2001). Menurut Robbins (2006) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Pada penelitian ini penulis menggunakan dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012), yaitu:

1. Kualitas kerja.
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan, yaitu: kecepatan, kemampuan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan, yakni: kerapihan, ketelitian, hasil kerja.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, yakni: hasil kerja, mengambil keputusan.
4. Kerja sama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, yakni: Jalinan kerja sama, kekompakan.
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan, yakni: Kemandirian Bekerja tanpa pengawasan.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah proses bertahap dari pengenalan masalah, pemunculan ide atau solusi, membangun dukungan atas ide tersebut, dan implementasi gagasan (Scott & Bruce, 1994). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian perilaku individu yang mengarah pada eksplorasi, pemunculan, pengenalan dan penerapan ide baru dalam suatu kelompok/organisasi mengenai metode, proses, produk maupun jasa yang bernilai manfaat bagi organisasi. Konstruksi perilaku kerja yang inovatif adalah empat dimensi dan terdiri dari eksplorasi peluang, generasi ide, memperjuangkan, dan

aplikasi (DeJong, 2006). Ketika memeriksa dimensi konstruk perilaku kerja inovatif (DeJong, 2006), eksplorasi peluang adalah konsep yang sangat penting karena melibatkan individu yang mengidentifikasi celah yang dapat diidentifikasi yang perlu diisi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Basadur, 2004).

Generatif ide adalah proses kreatif di mana individu mengembangkan opsi alternatif untuk mengatasi masalah (De Jong, 2006). Untuk implementasi generasi ide dilakukan dengan memfasilitasi brainstorming terstruktur, (yaitu, menggabungkan dan mereorganisasi) berbagai konsep untuk membentuk opsi alternatif inkremental (yaitu, mengeksplorasi potensi produk atau jasa yang ada) atau radikal (yaitu, menciptakan terobosan produk atau layanan) ide yang melibatkan individu yang mengambil solusi dan membentuknya dengan bantuan orang lain melalui pembentukan koalisi, yang membantu dalam proses implementasi (DeJong, 2006). Individu perlu diberikan pemahaman bagaimana mengidentifikasi *influencer* yang dapat membantu dalam menggerakkan gagasan ke depan dalam organisasi. Para pemberi pengaruh ini membantu dalam memperjuangkan dengan mengembangkan dan melayani di tim penasihat untuk memberikan umpan balik, membantu dalam pengembangan prototipe, mengkomunikasikan kebutuhan untuk solusi kepada orang lain, dan menjelaskan kepada orang lain bagaimana mereka akan mendapat manfaat dari implementasinya. Aplikasi mengacu pada individu melakukan apa yang diperlukan untuk mengubah ide menjadi kenyataan (De Jong, 2006).

Berdasarkan sumber studi dari Kanter serta Scot & Bruce, De Jong & Den Hartog (2008) menyebutkan terdapat 4 (empat) dimensi perilaku kerja inovatif, yaitu:

1. *Opportunity exploration*

Pada permulaan, seorang individu akan mampu menemukan masalah ataupun peluang. Identifikasi masalah dapat dilakukan pada pola kerja yang telah berlangsung, kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, maupun indikasi kecenderungan yang sedang berubah. Penemuan peluang dapat berupa pengembangan atau alternatif produk dan jasa lain. Eksplorasi peluang mencakup perilaku seperti mencari cara memperbaiki ataupun memikirkan alternatif produk, jasa atau proses saat ini (Farr & Ford, 1990 dalam De Jong & Den Hartog, 2008).

2. *Idea generation*

Ide akan muncul berdasarkan eksplorasi pada tahap permulaan yang kemudian konsepnya dikombinasikan dan direorganisasikan dengan yang telah ada. Ide tersebut selanjutnya dipakai untuk memecahkan masalah dan/atau meningkatkan kinerja. Pemunculan ide mengacu pada konsep pengembangan untuk tujuan perbaikan terkait dengan produk, jasa atau proses baru, masuknya pasar baru, proses kerja, atau secara umum, solusi untuk masalah yang teridentifikasi (Kanter, 1988; Van de Ven, 1986; Amabile, 1988).

3. *Idea championing*

Kleysen & Street (2001) menerangkan *championing* sebagai perilaku seseorang yang mengupayakan realisasi gagasan kreatifnya. Selain mengupayakan dukungan, seorang inovator juga harus percaya bahwa ide tersebut akan berhasil. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara membujuk, mempengaruhi, menekan serta menegosiasikannya dengan orang lain. Dalam mengimplementasikan inovasi kerap dibutuhkan koalisi agar mendapatkan dukungan dengan cara menjual ide kepada rekan potensial.

4. *Idea implementation*

Proses terakhir mengacu pada keberanian seseorang untuk menerapkan ide pada proses/aktivitas kerja rutin. Hal ini dapat ditunjukkan dengan cara membangun, menguji, mengembangkan serta mempromosikan ide produk, jasa maupun proses baru yang ia tawarkan (Van de Ven, 1986; Kanter, 1988). Perilaku ini berkaitan dengan upaya yang harus dilakukan seseorang untuk mengembangkan gagasannya agar diterapkan menjadi proposisi praktis.

Pengaruh Perilaku kerja Inovatif Terhadap Kinerja

Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Harlianto et.al (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Leong dan Rasli (2013) menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda berdasarkan gender dan pendidikan. Selanjutnya penelitian oleh Halimatussakdiah et.al (2018) menyatakan bahwa secara signifikan Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat pernyataan De Jong dan Den Hartog, (2010) bahwa perilaku inovatif di tempat kerja, menyelesaikan masalah terkait pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Perilaku kerja inovatif ditempat kerja adalah cara umum mewujudkan inovasi dalam layanan (Miles, 2008).

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji adanya pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja ASN sehingga dapat dinyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Yuan dan Woodman, 2010; Kim dan Koo, 2017), sehingga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari perilaku inovatif terhadap kinerja ASN.

METODE PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan jenis pendekatan analisis deskriptif kualitatif dengan penelitian *eksplanatory research*. Metode survei dipilih peneliti digunakan untuk mengumpulkan data yang relatif terbatas dari sejumlah kasus yang relatif besar jumlahnya. Responden ditetapkan sebanyak 786 ASN yang bekerja sebagai pegawai administratif pada pemerintah daerah di provinsi Sumatera Utara. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan teknik *sampel random sampling*. Pengujian dilakukan dengan SEM - Smart PLS. Adapun variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja Inovatif (X1)

Perilaku Kerja inovatif merupakan perilaku kerja individu memperkenalkan ide baru yang bermanfaat dan menerapkan ide baru tersebut untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Dimensi dari variabel perilaku inovatif kerja adalah: (1) *idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah); (2) *idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru); (3) *idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); (4) *idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

2. Kinerja ASN (Y)

Kinerja adalah kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Dimensi dari variabel kinerja adalah: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian.

Sumber dan pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Pengukuran data dalam penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi- kisi teoritik dalam bentuk skala Likert's. Daftar pertanyaan yang disusun mengikuti model skala likert's penentuan skornya adalah sebagai berikut : Sangat Setuju Sekali dengan skor 5 (lima); Setuju dengan skor 4 (empat); Ragu-ragu dengan skor 3 (tiga); Tidak Setuju dengan skor 2 (dua); Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 (satu).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisa hasil penelitian dimulai dengan memastikan data yang terkumpul telah valid dan reliabel melalui pengujian reliabilitas dan validitas dengan analisis SEM-PLS. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *loading factor* dapat ditunjukkan seperti pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pengujian Validitas Berdasarkan Nilai *Loading Factor*

| Indikator | Nilai Loading Faktor (P<0,05) | Validitas |
|-----------|-------------------------------|-----------|
| PKI1 | 0.728 | Valid |
| PKI10 | 0.937 | Valid |
| PKI11 | 0.918 | Valid |
| PKI12 | 0.943 | Valid |
| PKI13 | 0.924 | Valid |
| PKI14 | 0.936 | Valid |
| PKI15 | 0.908 | Valid |
| PKI16 | 0.903 | Valid |
| PKI17 | 0.924 | Valid |
| PKI18 | 0.901 | Valid |
| PKI19 | 0.933 | Valid |
| KIN1 | 0.777 | Valid |
| Indikator | Nilai Loading Faktor (P<0,05) | Validitas |
| KIN10 | 0.902 | Valid |
| KIN11 | 0.866 | Valid |
| KIN12 | 0.896 | Valid |
| KIN2 | 0.874 | Valid |
| KIN3 | 0.876 | Valid |
| KIN4 | 0.798 | Valid |
| KIN5 | 0.872 | Valid |
| KIN6 | 0.851 | Valid |
| KIN7 | 0.852 | Valid |
| KIN8 | 0.875 | Valid |
| KIN9 | 0.912 | Valid |

Berdasarkan pengujian validitas loading faktor pada Tabel 1, maka diketahui seluruh nilai loading $>0,7$ yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading. Berdasarkan hasil *loading* diketahui: jumlah indikator dari kinerja adalah sebanyak 12 indikator. Diketahui seluruh nilai *loading factor* dari indikator pada variabel kinerja > 0.7 berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai *loading*. Jumlah indikator dari variabel perilaku kerja inovatif sebanyak 12 indikator. Diketahui seluruh nilai *loading factor* dari indikator pada variabel perilaku kerja inovatif $> 0,7$ yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai *loading*. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *alpha cronbach*. Hasil pengujian dengan berdasarkan *alpha cronbach* dapat dilihat seperti Tabel 2 berikut ini.

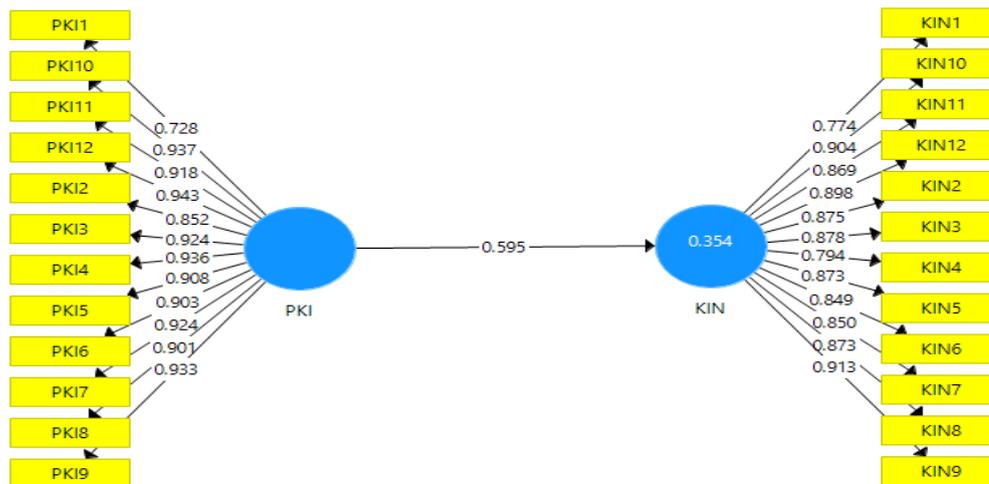
Tabel 2. Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha (CA)*

| | Cronbach's Alpha |
|-----|------------------|
| KIN | 0.969 |
| PKI | 0.979 |

Pada evaluasi reliabilitas yang dinilai berdasarkan *alpha cronbach* maka untuk masing-masing variabel laten, nilai *alpha cronbach* yang disarankan adalah > 0.7 . Berdasarkan tabel 5.11 diketahui nilai *alpha cronbach* dari perilaku kerja inovatif (X) adalah 0.979, dan dan kinerja (Y) 0.969. Diketahui seluruh nilai *alpha cronbach* > 0.7 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan ukuran *alpha cronbach*.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-value. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $>1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%). Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada Gambar 1 diketahui perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien jalur (kolom *original sample*) 0,595 dan signifikan, dengan nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan PKI berpengaruh positif dan signifikan terhadap KIN. Selanjutnya berdasarkan hasil olahan data dapat dijelaskan juga nilai koefisien determinasi (r-square) diketahui nilai koefisien determinasi untuk variabel kinerja adalah 0,354, yang berarti perilaku kerja inovatif mampu mempengaruhi kinerja sebesar 35,4%, sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural maka hipotesis pada penelitian ini adalah pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja ASN di provinsi Sumatera Utara **diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh pada kinerja ASN pemerintah daerah di lingkungan provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gadot, et.al (2005) yang menunjukkan bagaimana perilaku kerja yang inovatif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Perilaku kerja inovatif di sektor publik nampak melalui gagasan yang inovatif, maupun dari modifikasi yang dilakukan terhadap hal-hal yang menarik dari sebuah program kerja. Jika hasil penelitian dikaitkan dengan kondisi ASN pada pemerintah daerah di provinsi Sumatera Utara, maka pemerintah daerah kabupaten dan kota di lingkungan provinsi Sumatera Utara sudah berupaya mengubah perilaku kerja inovatif ASN-nya untuk lebih inovatif. Perilaku kerja inovatif menuntut adanya objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja sehingga perlu disusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh ASN dalam kurun waktu penilaian dan dapat diukur dan disepakati oleh pegawai dan atasannya. Selanjutnya pemerintah daerah kabupaten/kota di provinsi Sumatera Utara juga sangat penting melakukan reformasi birokrasi untuk mengarah pada penerapan sistem birokrasi yang inovatif sehingga mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif ASN.

Pemerintah daerah Kabupten dan Kota di provinsi Sumatera Utara harus dapat memberikan kontribusi terhadap terciptanya sistem baru yang dapat mengungkit perubahan perilaku kerja. Terutama pada kondisi saat ini adalah kondisi lingkungan yang tidak stabil dan perubahan kebutuhan multi konstituen yang begitu dinamis, mendorong organisasi melakukan pilihan terhadap desain organisasi yang bersifat organik, yang didasarkan pada kerja tim, interaksi tatap muka, belajar, dan inovasi. Kualitas tradisional seperti kesetaraan, pemerdayaan, hubungan horisontal biasanya dianggap egaliter namun membangun konsensus justru jauh lebih penting. Struktur dan proses pada organisasi pemerintah pada saat ini terus melakukan perubahan, dari organisasi pelayanan publik yang bersifat tradisional menjadi modern yang mampu mengubah perilaku kerja ASN menjadi lebih inovatif demi kinerja ASN yang tinggi.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (r-square) untuk variabel kinerja adalah 0,354, yang berarti perilaku kerja inovatif mampu mempengaruhi kinerja sebesar 35,4%. Hal ini patut dicermati oleh Pemerintah daerah Kabupaten dan Kota di lingkungan provinsi Sumatera Utara. Untuk itu pemerintah daerah harus mampu menciptakan ASN yang memiliki tiga hal pokok, yakni skill (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan) dan attitude (sikap). Ketiga komponen ini mampu memacu ASN untuk berperilaku kerja inovatif. Melalui perilaku kerja inovatif ASN akan semakin tanggap terhadap perkembangan teknologi, salah satunya dengan memanfaatkan *big data analytics*, menghasilkan gagasan-gagasan baru yang mampu diimplementasikan dalam sistem penyelenggaraan pemerintah. Hasil dari penerapan gagasan baru tersebut dapat dipetik manfaatnya bagi kepentingan lembaga dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Glor (2001) bahwa inovasi merupakan suatu proses melalui nilai ekonomi yang diekstrak dari pengetahuan dan ide. Sebagai penggerak ekonomi, inovasi dapat meningkatkan daya saing, kemakmuran, menciptakan pekerjaan dan mempertahankan kualitas hidup yang tinggi. Secara eksternal, inovasi dipengaruhi oleh kepentingan para pemangku kepentingan, kompetisi, dan perubahan dalam lingkungan ekonomi. Sedang secara internal, inovasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, visi manajerial dan motivasi individu. Dalam banyak hal, faktor-faktor internal tersebut lebih memberikan dampak terhadap proses inovasi.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasannya maka simpulan dari penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil simpulan tersebut, peneliti menyarankan hal pertama yang harus dilakukan pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja ASN yaitu, memberikan wadah atau tempat bagi ASN untuk memberanikan diri mengembangkan suatu ide kreatif yang mereka punya dan wawasan yang telah mereka dapat selama bekerja diorganisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Borins, S. (2002), "Leadership and innovation in the public sector", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 23 No. 8, pp. 467-476.
- Bos-Nehles, A., Renkema, M. and Janssen, M. (2017b), "HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review", *Personnel Review*, Vol. 46 No. 7, pp. 1228-1253.
- Bos-Nehles, A.C., Renkema, M. & Janssen, M. (inpress). HRM innovative work behavior: A systematic literature review. *Personnel Review*
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Sumatera Utara dalam angka 2010*. Medan: Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
- Carmeli, Abraham., & Gretchen M. Spreitzer. 2009. "Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for innovative behaviours at work." *The Journal of Creative Behavior*. Vol. 43, Pp. 169-91.
- Chunghtai, A. A. 2008. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour." *Journal of Behavioral and Applied Management*. Vol. 9, No. 2, Pp. 169- 183.
- Dejong, J.P. (2006). *Individual Innovation: The Connection between Leadership and employee innovative work behaviour*. Retrieved from www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/R2006004.pdf

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employee's innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 10, No. 1, 41-64. Dessler Gary. 2005. *Human Resource Management*. Tenth edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- De Jong, J., & Den Hartog, D., (2010). Measuring inovative work behavior. *Journal of Creativity And Inovation Management*, 19, (1) , 23 – 36
- Getz, I., & Robinson, A.G. (2003). Innovate or die: Is that a fact?. *Creativity and Innovation Management*, 12 (3), 130-136. DOI: 10.1111/1467-8691.00276.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, C., dan Rosen, B. 2001. The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment, *Group & Organizational Management*, 1 (1): 93-113.
- Imran, R., & Anis-ul-Haque, M. (2011). Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2), 183-199.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pratoom, K., & Savatsomboon, G. 2012. “Explaining factors affecting individual innovation: The case of group members in Thailand.” *Asia Pacific Journal of Management*. Vol. 29, Pp. 1063–1087. Prem, Roman, Sandra Ohly, Bettina Kubicek., & Christian Korunka. 2017. “Thriving on Challenge Stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work.” *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 38, Pp. 108–23.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy A. Judge., (2013). *Organizational Behavior*, Edisi 15th. Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy A. Judge., (2017). *Organizational Behavior*, Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Scott, Susanne G., & Reginald A. Bruce. 1994. “Determinants of Innovative Behavior: A path model of individual innovation in the workplace.” *Academy of Management Journal*. Vol. 37, Pp. 580–607.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. 1998b. Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behaviour. *Engineering Management, IEEE Transactions on*, 45(1): 3-10.
- Siguaw, J.A., Simpson, P.M. and Enz, A.C. (2006), “Conceptualizing innovation orientation: a framework for study and integration of innovation research”, *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 23 No. 6, pp. 556-574.
- Wynen, Jan, Verhoest, Koen, Ongaro, Edoardo., & Van Thiel, Sandra, 2014. “In Cooperation with the COBRA network Innovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation.” *Public Manage Rev*. Vol. 16, Issue. 1, Pp. 4