

**PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO**

OLEH :

**RIRI REFTIANI TICO
E21.15.200**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

OLEH :

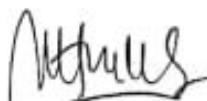
RIRI REFTIANI TICO
E21.15.200

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 29 April 2021

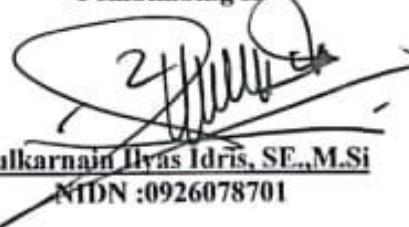
Menyetujui :

Pembimbing I



Poppy Muji'zat, SE.,MM
NIDN: 0915016704

Pembimbing II


Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si
NIDN :0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

OLEH :

RIRI REFTIANI TICO
E21.15.200

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Benny Rumambie, SE.,MM
2. Agus Susanto Naue, SE.,M.Si
3. Syaiful Pakaya, SE.,MM
4. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
5. Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr Ariawan, S.Psi, SE.,MM
NIDN : 0922057502

Ketua Program Studi Manajemen

Eka Zahra Solikahan, SE.,MM
NIDN : 0922018501

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 29 April 2021

Yang Membuat Pernyataan



Riri Reftiani Tico

E21.15.200

ABSTRACT

RIRI REFTIANI TICO. E2115200. THE EFFECT OF INNOVATIVE WORK BEHAVIOR ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CIVIL REGISTRY SERVICE OFFICE OF GORONTALO CITY

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 population in this study are the employees at the Civil Registry Service Office of Gorontalo City consisting of 46 people. 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 has 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



ABSTRAK

RIRI REFTIANI TICO. E2115200. PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

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. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sebanyak 46 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. 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 spositif 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



MOTTO DAN PERSEMPAHAN

“MOTTO”

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri
(QS. Ar-Ra'd 13:11)

Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada tuhanmu lah hendaknya kamu berharap
(Qs. Al-Insyirah 7-8)

Orang yang pesimis melihat kesulitan setiap kesempatan. Orang yang optimis melihat kesempatan dalam setiap kesulitan (Agus Dharma)

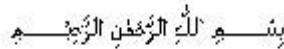
(RIRI REFTIANI TICO)

“PERSEMPAHAN”

atas Ridho-Nya kupersembahkan karya ini sebagai rasa terima kasihku kepada kedua orang tuaku, Ayahku dan Ibuku telah melahirkan, membesarkan, membimbingku, dan tiada henti memberikan do'a, motivasi serta cinta dan kasih sayang, untuk saudaraku tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a, serta teman-temanku yang selalu menemani baik suka maupun duka. Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT selalu disertakan Aamiin Yaa Robbal Alaamiin.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2021**

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ‘‘Pengaruh perilaku kerja inovatif Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.’’

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Muhamad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Selanjutnya kami ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Abd. Gaffar La jokke. M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Serta Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen serta seluruh dosen Fakultas Ekonomi, ibu Poppy Mujizat., SE.,MM sebagai pembimbing I yang selalu memberikan masukan kepada peneliti,

dan Bapak Zulkarnain Ilyas Idris.,SE.,M.Si sebagai Pembimbing II yang senantiasa mengarahkan dan memotivasi peneliti, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, Orang tua yang selalu memberi dukungan dan dorongan dari segi Moril maupun Materil, serta Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.Terimakasih dan hormatku untuk kalian yang memberi pengalaman hidup, kasih sayang, toleransi, serta rasa persaudaraan yang tinggi

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 29 April 2021

Riri Reftiani Tico
E21.15.200

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... 10

2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Perilaku Inovatif	10
2.1.1.1 Ciri-Ciri orang Berperilaku inovatif	12
2.1.1.2 Faktor-faktor mempengaruhi Perilaku inovatif.....	13
2.1.1.3 Indikator Perilaku inovatif	16
2.1.2 Kinerja Pegawai	19
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	19
2.1.2.2 Penilaian Kinerja	20
2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja	21
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	22
2.1.3 Hubungan Perilaku Inovatif dengan Kinerja	26
2.1.4 Penelitian terdahulu	26
2.2 Kerangka Pemikiran	28
2.5 Hipotesis	30

BAB III OBEK DAN METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Obyek Penelitian	31
3.2 Metode Penelitian.....	31
3.2.1 Metode yang Digunakan	31
3.2.2 Operasional Variabe Penelitian	31
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.2.4 Jenis Dan Sumber data.....	34
3.2.5 Tehnik Pengumpulan data.....	34
3.2.6 Prosedur Penelitian	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Singkat.....	41
4.1.2 Karakteristik Responden	44
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	45
4.1.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
4.1.5 Analisis Data Statistik.....	54
4.1.6. Pengujian Hipotesis	55
4.1.7. Korelasi Antar Variabel X	57
4.2 Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
4.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Target Dan Realisasi Kinerja KCS	4
Tabel 3.1	: Operasioanlisasi Variabel	32
Tabel 3.2	: Bobot Nilai Variabel.....	32
Tabel 3.3	: Populasi.....	33
Tabel 3.4	: Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	: Responden Berdasarkan pendidikan.....	45
Tabel 4.4	: Skala Penelitian Jawaban Responden.....	46
Tabel 4.5	: Tanggapan Responden Tentang <i>Idea Exploration</i> (X ₁)	46
Tabel 4.6	: Tanggapan Responden Tentang <i>Idea Generation</i> (X2).....	47
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden Tentang <i>Idea Championing</i> (X3) ...	48
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden Tentang <i>Idea Implementation</i> (X4) 49	
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.10	: Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X1	51
Tabel 4.11	: Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X2).....	51
Tabel 4.12	: Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X3).....	52
Tabel 4.13	: Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X4).....	53
Tabel 4.14	: Hasil Uji validitas dan Reliabilitas (Y).....	53
Tabel 4.15	: Koefisien Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh <i>Idea Exploration</i> (X1), <i>Idea Generation</i> (X2), <i>Idea Championing</i> (X3), dan <i>Idea Implementation</i> (X4) Secara Simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .	56
Tabel 4.16	Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	:	Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1	:	Struktur Path analisis.....	39
Gambar 4.1	:	Struktur Organisasi Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo	43
Gambar 4.2	:	Struktur Hasil Path Analisis	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner	75
Lampiran 2	:	Data ordinal dan interval Variabel Penelitian	79
Lampiran 3	:	Uji Validitas dan Ralibilitas	85
Lampiran 4	:	Regression	88
Lampiran 5	:	R-Tabel.....	90
Lampiran 6	:	F-Tabel.....	91
Lampiran 7	:	Jadwal Penelitian.....	93
Lampiran 8	:	Surat Keterangan penelitian	94
Lampiran 9	:	Surat Keterangan Balasan Penelitian.....	95
Lampiran 10	:	Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	96
Lampiran 11	:	Hasil Turnitin	97
Lampiran 12	:	Curriculum Vitae	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada awal Tahun 2020 Indonesia dilanda pandemi covid 19 yang mengakibatkan seluruh aktivitas masyarakat maupun pemerintah mengalami suatu kebiasaan baru dengan melakukan bekerja dari rumah, guna mempersempit penyebaran virus yang semakin mewabah. Walaupun dalam masa pandemi pelayanan pemerintah terhadap masyarakatnya harus tetap di berikan dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Berbagai upaya yang telah di lakukan agar kinerja pegawai tetap di tingkatkan, walaupun dengan berbagai keterbatasan, seperti pegawai harus memakai masker dan jaga jarak.

Aktifitas pegawai yang mengharuskan berperilaku tidak seperti biasanya memberikan tantangan tersendiri dalam pelaksanaannya. Mereka dituntut untuk tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparat pelayan masyarakat. Kinerja pegawai sangat besar artinya karena merupakan hasil akhir dari aktivitas-aktivitas dari pegawai dalam memberikan pelayanan. Keberhasilan pegawai dalam memberikan pelayanan merupakan keberhasilan organisasi atau instansi. Karena organisasi memiliki visi dan misi yang harus di capai yang dalam hal ini diwujudkan oleh pegawai sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan yaitu memberikan pelayanan secara efektif dan efisien. Untuk menilai hasil kerja pegawai maka dibutuhkan pengukuran kinerja setiap aktifitas yang dilakukan oleh pegawai.

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pemgetahuan, tanggung jawab serta pemanfaatan waktu kerja. Pencapaian kinerja pegawai dengan kondisi wabah covid 19 sekarang ini dibutuhkan terobosan-terobosan atau inovasi dari pegawai agar tetap berkinerja dengan baik.

Perubahan kebiasaan dalam bekerja setiap organisasi di tuntut agar lebih inovatif dan kreatif dalam memberikan pelayanan. Inovasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam semua aspek yang ada, baik pemerintahan maupun swasta. Karena pengawasan protokol kesehatan yang ketat dan ancaman menyebarnya virus covid 19 yang terus-meneurs melanda kehidupan masyarakat, maka inovasi yang berkelanjutan yang di lakukan oleh pegawai dalam mengimflementasikan ide-ide baru dianggap sebagai strategi penting untuk dijalankan oleh setiap organisasi (Tajeddini dan Trueman, 2008:32). Inovasi pegawai memainkan peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja organisasi yang lebih tinggi. Perilaku kerja inovatif menjadikan pegawai mengejar perilaku proaktif dalam membentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang secara langsung terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi (Afsar, Badir, dan Khan, 2015:48). Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Demircioglu dan Audretsch, (2017:73) bahwa perilaku inovatif dan kreatif dianggap hal ang sangat penting bagi organisasi karena memberikan motivasi kepada pegawai agar meningkatkan kinerjanya.

Perilaku kerja inovatif sebagai perilaku dimana seseorang selain dapat menghasilkan ide-ide baru yang kreatif namun juga dapat mengevaluasi dan melihat serta mempertimbangkan apakah ide-ide tersebut sesuai dengan kebutuhan strategis di dalam organisasi (Sanders, 2018:1). Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), ada empat indikator perilaku kerja inovatif yaitu: (1) *idea exploration* (pegawai mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah), (2) *ideageneration* (pegawai mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru), (3) *idea championing* (pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya), dan (4) *idea implementation* (pegawai mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara berbeda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009:203). Yuan dan Woodman (2010:92) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Wynen (2014) mengatakan bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena adanya perilaku inovatif dari pegawai. Sejalan dengan Leong, (2013) mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Demikian juga yang ditemukan oleh Korzilius (2017) kinerja organisasi yang maksimal dapat di peroleh dari perilaku inovatif pegawai di tempat kerjanya.

Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo adalah salah satu organisasi yang merupakan satuan kerja perangkat daerah kota Gorontalo yang mempunyai tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang kependudukan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan serta melaksanakan ketata usahaan dinas. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugasnya haruslah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja para pegawai, melalui pengendalian yang baik yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan melaksanakan tugas-tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka pemberian kepuasan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat.

Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo merupakan instansi pelaksana yang menangani urusan administrasi kependudukan berdasarkan UU no. 24 tahun 2013. Administrasi kependudukan yang dimaksud adalah pelayanan Akte Kelahiran, Akte Kematian, Akte Perceraian, Akte Perubahan Nama, Akte Pengangkatan dan Adopsi Anak, e-KTP, KK, Surat Pindah Datang/Masuk Domisili.

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Kinerja DKCS Kota Gorontalo

No	Indikator Kinerja	Target		Realisasi 2019	
		Jumlah Penduduk Wajib Dokumen	%	Jumlah Dokumen Terbit	%
1	Kartu Tanda Penduduk	144.055	100	135.114	93.79
2	Kartu Keluarga	63.315	100	57.321	90.63
3	Akta Lahir	65.343	100	65.133	99.68
4	Kartu Identitas Anak	57.342	100	32.703	57,03
5	Akta Cerai	2.195	100	2.195	100
6	Akta Nikah	52.764	100	52.764	100
7	Akta Kematian	11.675	100	11.675	100

Sumber : LKIP DKCS Kota Gorontalo, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo secara keseluruhan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Namun ada beberapa program yang perlu mendapat perhatian, seperti penerbitan kartu tanda penduduk (KTP), Penerbitan Kartu Keluarga (KK), Penerbitan Akta Lahir, (AL), Penerbitan Kartu Identitas Anak (KIA). Dari tabel 1.1. maka dapat dijelaskan bahwa realisasi penerbitan Kartu Tanda penduduk hanya mencapai 93,79% dari jumlah penduduk wajik Kartu tanda penduduk sebesar 144.055 orang, demikian juga penerbitan Kartu Keluarga realisasi yang di capai sebesar 90,63% dari jumlah penduduk wajib kartu Keluarga sebesar 63.315 keluarga, penerbitan akta kelahiran mencapai realisasi sebesar 99,68% dari jumlah penduduka wajib akta kelahiran sebesar 65.343, dan penerbitan kartu identitas anak realisasinya hanya sebesar 57,03% dari jumlah penduduk wajib kartu identitas anak sebesar 57.342 orang.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan kinerja pegawai Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo mengalami permasalahan yang perlu di lakukan perbaikan-perbaikan agar pelayanan kemasyarakatan dapat di realisasikan keseluruhan. Sehingga pelayanan administrasi kependudukan yang di lakukan oleh Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo mendapat sorotan dari media 60dtk.com(10/19) menyatakan bahwa pelayanan yang dilakukan untuk menghadapi pemilihan umum pada tahun 2019 sebanyak 9.911 jiwa penduduk Kota Gorontalo belum melakukan perekaman e-ktp seperti yang di kemukakan oleh kepala Bidang pengelolaan Informasi Ibu Masni Husain. Senada

yang dikemukakan oleh Dirjen Kependudukan dan Catatan Sipil Bapak Prof Zudan dalam webinar Dukcapil Menyapa Masyarakat dalam rangka memperingati hari kemerdekaan indonesia ke 75 secara online. Dalam webinar tersebut terungkap bahwa terdapat beberapa keluhan masyarakat terkait dokumen kependudukan daerah (dukcapil.gorontalokota.go.id).

Selanjutnya pada tahun 2020 berkaitan dengan merebaknya pandemi covid 19, Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo tetap memberikan pelayanan namun dalam pelaksanaannya mendapat koreksi dari hasil monitoring oleh Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Gorontalo terkait pelayanan publik di Kota Gorontalo diharapkan melakukan perbaikan. Ombudsman memberikan saran korektif pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo untuk menunjuk petugas khusus untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan *social distancing* dan protokol Kesehatan di lingkungan dinas, melakukan publikasi terkait penyesuaian alur layanan di ruang pelayanan agar memudahkan masyarakat untuk mengakses layanan serta melakukan evaluasi terkait pelayanan dan pengaduan khususnya penyesuaian pada masa pandemi covid 19 (Read.id/november2020).

Laporan kinerja Instansi Pemerintah dan berita di berbagai media tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo masih termasuk rendah. Permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut perlu dilakukan upaya agar pelayanan kepada masyarakat Kota Gorontalo dalam administrasi kependudukan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk itu diperlukan perilaku inovatif dari pegawai untuk menyesuaikan pelayanan yang

diberikan dengan berbagai kondisi yang terjadi pada saat ini. Perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De jong & Hertog 201).

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

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh perilaku inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Exploration* (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Generation* (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Championing* (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

5. Seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Implementation* (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh perilaku inovatif meliputi *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan peneltian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Exploration* (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Generation* (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Championing* (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif meliputi *Idea Implementation* (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran teoritis terhadap perilaku organisasi dengan melakukan studi empirik terhadap aspek individual, ekspektasi kinerja yang mendorong penerapan perilaku inovatif

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lokasi penelitian

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menganalisis perilaku kerja inovatif pegawai dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan perilaku inovatif dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi. hal ini meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi serta perubahan dalam prosedur administrative yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012:97).

Sajivo (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 pembentukan organisasi yang inovatif adalah melalui inovasi oleh anggota (individu) organisasi. Messmann (2012:93) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan penjumlahan dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai sekumpulan tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi.

Menurut Everett M. Rogers (1983:72) Mendefinisikan bahwa inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi.

Menurut Stephen Robbins (Destrianti Widianti 2016:28) Mendefinisikan inovasi sebagai suatu gagasan baru yang terapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa.

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

Menurut West dan Farr (Wardhani dan Gulo 2017:80) perilaku kerja inovatif yaitu penemuan, pengalaman serta pengaplikasian dari ide, proses, produk dan prosedur yang baru lalu digunakan ke dalam organisasi untuk mendapatkan manfaat terhadap performa kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat luas.

McGruirk, Lenihan, dan Hart (2015: 129) mendefinisikan perilaku kerja yang inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi, dan

struktur organisasi di luar daftar tersebut. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan ide orisinal, menggunakan hasil bisnis sebagai ide potensial dan menerapkan ide-ide baru ke dalam praktik bisnis (Birdi, Leach, & Magadley, 2016)

Yuan dan Woodman (2010: 134) menyatakan bahwa perilaku kerja yang inovatif adalah keinginan anggota organisasi untuk memperkenalkan, menyarankan dan menerapkan ide, produk, proses dan prosedur baru dalam pekerjaan mereka, unit bisnis mereka atau bahkan organisasi di mana mereka bekerja. mereka bekerja. Kleysen dan Street dalam Kresnandito dan Fajriantji, (2012: 97) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang lengkap yang mengarah pada kemunculan, penyajian dan penerapan sesuatu yang baru dan berguna di semua tingkatan organisasi.

2.1.1.1. Ciri-Ciri orang Berperilaku Inovatif

Ciri-ciri Perilaku Inovatif Purba, Sutrisno (2009: 156) mengacu pada ciri-ciri manusia yang berperilaku inovatif yang terdiri dari 11 aspek yaitu:

1. Terbuka terhadap inovasi
2. Anda memiliki persepsi positif tentang potensi inovasi
3. Apresiasi kreativitas dan inovasi
4. Selalu siap menghadapi perubahan sosial
5. Tampilan yang lebar
6. Anda memiliki rasa ingin tahu yang kuat
7. Orientasi ke masa kini dan masa depan dari masa lalu
8. Berorientasi perencanaan dan percaya

9. Lebih percaya pada hasil perhitungan manusia dan gagasan manusia daripada keyakinan pada takdir atau alam
10. Kami sangat menghargai keterampilan manusia
11. Sadar sepenuhnya akan dampak dari keputusan yang dibuatnya

Menurut George dan Chu (Sujarwo, 2017: 56) tentang kepribadian individu yang memiliki perilaku kerja yang inovatif terdapat beberapa kepribadian, yaitu:

- a. Temukan teknologi baru, proses, teknologi, dan ide baru.
- b. Hasilkan ide kreatif
- c. Promosikan dan perjuangkan ide-ide ini kepada orang lain.
- d. Penelitian dan penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.
- e. Miliki rencana dan jadwal yang matang agar Anda dapat mewujudkan ide-ide baru tersebut.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang mepengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.

Ada faktor-faktor yang diyakini dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. Nijenhuis (2015: 89) mengemukakan beberapa faktor eksternal dan internal, yaitu:

- a. Faktor eksternal
 - 1) Tekanan kompetitif. Meningkatnya tekanan persaingan dapat mendorong pegawai untuk berbuat lebih baik dan berdampak positif terhadap munculnya perilaku inovatif.
 - 2) Tekanan sosial politik. Organisasi yang mendapat dukungan pemerintah harus terus menghasilkan pekerjaan yang memuaskan jika ingin terus

mendapat dukungan. Oleh karena itu pimpinan dan karyawan harus menunjukkan perilaku inovatif agar dapat terus memberikan hasil kerja yang terus berevolusi dan meningkat.

b. Faktor Internal

- 1) Interaksi dengan atasan (kepemimpinan): Karyawan yang memiliki hubungan positif dengan atasannya lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja yang inovatif dan mampu memberikan keyakinan bahwa perilaku inovatifnya akan mengarah pada peningkatan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering kali ditandai dengan rasa saling percaya dan hormat.
- 2) Berinteraksi dengan sekelompok karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung memfasilitasi implementasi ide-ide baru mereka serta meningkatkan generasi ide-ide dalam kelompok rekan kerja. Ini memfasilitasi pengembangan perilaku kerja yang inovatif.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Etikariena & Muluk (2014); Mereka adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Faktor internal

- 1) Jenis kepribadian. Menurut Janssen, Van den Ven dan West adalah orang-orang yang berkepribadian adalah orang yang mampu dan berani mempertaruhkan perilaku inovatifnya.
- 2) Pendekatan individual dalam pemecahan masalah, karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide untuk menghasilkan solusi baru

b. Faktor eksternal

- 1) Kepemimpinan, terdapat banyak bawahan yang dapat mempertahankan hubungannya dengan pemimpinnya, dan hal ini dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun pegawai yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya cenderung menonjolkan perilaku inovatif tersebut pada pegawainya. Harapan yang tinggi dari pimpinan kepada pegawai untuk berinovasi juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada pegawai (Scott & Bruce, dalam Ratnasari Desi, 2013).
- 2) Dukungan inovasi, dukungan dari orang-orang di sekitar individu sangat bermanfaat bagi pegawai tersebut dalam menciptakan perilaku inovatif, tidak hanya itu dukungan dari orang-orang di dalam organisasi juga dapat mengarah pada perilaku inovatif karyawan tersebut. (Scott dan Bruce, dalam Ratnasari Desi, 2013: 76).
- 3) Permintaan di tempat kerja, permintaan dari perusahaan cenderung menaikkan moral pegawainya untuk berperilaku kreatif. Tuntutan tersebut menjadi penyemangat bagi para pegawai tersebut. Salah satu hal yang muncul akibat tingginya kebutuhan bisnis adalah perilaku inovatif. Ethikariena & Muluk, (2014).
- 4) Iklim psikologis, iklim psikologis menggambarkan bagaimana pegawai mempersepsikan dan menafsirkan lingkungan organisasi. Ethikariena & Muluk, (2014).

2.1.1.3. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Indikator Perilaku Inovatif De Jong, & Den Hartog, (2010:24)

mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif adalah :

1. Ciptakan ide.

Melihat peluang bagi pegawai untuk mengidentifikasi berbagai peluang yang ada. Peluang bisa dimulai dari disonansi dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya kontradiksi dengan pola yang diharapkan, misalnya muncul masalah pada pola bisnis saat ini, kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau indikator tren yang berubah. Inovasi individu diawali dengan kesadaran individu untuk melihat dan menemukan peluang baru untuk masalah yang muncul. Persepsi masalah di tempat kerja, perasaan anomali, atau tren yang sedang berkembang merupakan katalis atau pemicu munculnya ide-ide baru. Kemudian, melalui peluang tersebut, individu akan mulai menghasilkan atau menciptakan ide-ide baru yang berguna dalam berbagai bidang pekerjaan. Peluang dapat diperlukan dengan mencari cara untuk memperbaiki proses pelayanan atau mempertimbangkan langkah-langkah alternatif dalam proses bisnis, produk, atau jasa. Inovasi didorong oleh pengakuan atas peluang baru. Saat peluang dihargai, seseorang perlu mengeluarkan energi untuk menghasilkan ide. Masalah utama yang muncul pada tahap ini adalah bagaimana membuat orang memfokuskan perhatian mereka dan bagaimana menggerakkan individu untuk menghargai dan fokus pada ide, kebutuhan dan peluang baru.

2. Mempromosikan ide (menghasilkan ide)

Pada tahap ini, pegawai mengeluarkan konsep baru dengan tujuan perbaikan. Ini termasuk memunculkan ide-ide baru atau memperbarui layanan, bertemu klien dan dukungan teknologi. Kunci untuk menghasilkan ide adalah dengan mengintegrasikan dan mengatur kembali informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja. Tahap selanjutnya dari proses inovasi adalah promosi ide. Pada tahap ini individu mencari dukungan terhadap ide yang dibawanya dan mencoba membangun aliansi untuk mendukung ide inovasi. Ketika seorang individu menghasilkan ide, ia harus berpartisipasi dalam kegiatan sosial untuk mendapatkan teman, pendukung, dan pendukung ide di sekitarnya, individu harus dapat membangun kekuatan dengan mengusulkan ide-ide inovatif untuk aliansi potensial. Hal ini penting untuk dilakukan karena sebagian besar ide tidak pasti, mungkin memerlukan biaya untuk mengembangkan dan menerapkan inovasi serta menghasilkan tanggapan yang tahan terhadap perubahan. Selain itu, keberhasilan inovasi sangat bergantung pada jumlah dan jenis kekuatan dari orang-orang yang mendukung, sebaliknya kegagalan inovasi biasanya disebabkan oleh dukungan yang tidak pasti dan sumber daya yang tidak mencukupi pada tahap awal pengembangan ide.

3. Realisasi ide (pertarungan)

Intinya disini untuk mengembangkan ide dan mengimplementasikannya, pegawai harus mempunyai perilaku yang menunjukkan hasil. Perilaku inovasi yang konvergen mencakup upaya menjadi pahlawan dan pekerja

keras; seseorang yang bertindak sebagai pahlawan mengerahkan semua upaya ke dalam ide-ide kreatif. Upaya menjadi pahlawan antara lain membujuk dan mempengaruhi pegawai serta menekan dan bernegosiasi dengan mereka. Menerapkan inovasi sering kali membutuhkan aliansi, dan mendapatkan kekuatan melalui penjualan ide kepada calon mitra. Pada tahap terakhir proses inovasi ini, yaitu realisasi ide, individu menyelesaikan idenya dengan membuat produk, prototipe, atau model ide inovasi yang dapat langsung dialami dan diterapkan pada suatu pekerjaan, kelompok kerja, atau organisasi sebagai secara keseluruhan, sehingga ide tersebut nantinya dapat disebarluaskan, diproduksi secara massal, atau digunakan. Secara produktif, tahap ketiga dalam proses inovasi ini melibatkan kerja sama tim untuk menyelesaikan suatu ide dengan mengubahnya menjadi hal-hal yang tangible dan tangible (fisik atau intelektual) yang dapat diteruskan ke orang lain. Secara umum, inovasi sederhana dapat diimplementasikan oleh individu atau karyawan itu sendiri, sedangkan inovasi yang lebih kompleks memerlukan kerjasama tim yang mencakup anggota dengan berbagai pengetahuan, kompetensi, dan peran pekerjaan..

4. Implementasi gagasan

Proses akhir mengacu pada keberanian seseorang untuk menerapkan ide ke dalam proses/aktivitas kerja rutin. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membangun, menguji, mengembangkan, dan mempromosikan produk, layanan, atau ide bisnis baru yang Anda sediakan. Aplikasi dalam tahap ini, termasuk perilaku karyawan yang bertujuan membangun, menguji, dan

memasarkan layanan baru. Hal ini berkaitan dengan melakukan inovasi dalam bentuk proses bisnis baru atau operasi rutin yang biasa.

2.1.2. Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

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

Moheriono (2012: 11) menyimpulkan dengan definisi kinerja peagawai sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum. Hal tersebut sesuai dengan moral atau moral masyarakat. Menurut Bangun (2012: 231) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan pekerjaan sedangkan Mankunegara (2013: 67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. . Sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada

sejumlah standar biaya –biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisien, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Bahrul Kiron, 2015:3). Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2012:38) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Selanjutnya Menurut Robbins (2012:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan Motivasi (motivation) sehingga $kinerja = f (A \times M)$ jika ada yang tidak memadai maka kinerja itu akan di pengaruhi secara negatif.

Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keluaran dari yang dikerjakan baik dari segi kualitas dan kuantitas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya oleh organisasi atau instansi disertai dengan kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan perannya.

2.1.2.2 Penilianian Kinerja

Moeharianto (2012: 95) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kemajuan pekerjaan menuju tujuan dan sasaran dalam mengelola sumber daya manusia untuk produksi barang dan jasa termasuk informasi mengenai efisiensi dan efektivitas prosedur dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012: 382), pengertian penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya.

Penilaian kinerja banyak digunakan untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing pegawai. Sebagian besar evaluasi tidak konsisten, panduan hanya bersifat jangka pendek, subjektif dan bermanfaat untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja sangat baik atau sangat buruk, dan penilaian kinerja yang buruk akan menyebabkan hasil yang mengecewakan bagi semua pihak yang terlibat. Tetapi tanpa evaluasi kinerja formal, hal itu akan membatasi pilihan pemberi kerja terkait disiplin dan pemecatan.

Menurut Mattis dan Jackson (2012: 382), organisasi yang melakukan penilaian kinerja biasanya menggunakan dua peran yang berpotensi menimbulkan konflik: peran pertama adalah mengukur kinerja dalam memberikan tunjangan karyawan atau keputusan manajemen terkait karyawan, dan peran kedua berfokus pada pengembangan individu. . Seorang manajer bertindak lebih sebagai konselor daripada hakim yang akan mengubah suasana hubungan. Peran kedua akan menekankan pada identifikasi peluang pertumbuhan potensial dan perencanaan serta pendampingan pegawai.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2015:272) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan peraturan eksternal

Faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor eksternal ini meliputi:

- a. Faktor pengaturan makro dan mikroekonomi
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial dan budaya masyarakat
 - d. Agama atau spiritualitas
 - e. Pesaing
- 2) Faktor-faktor Internal Organisasi
- Faktor internal organisasi merupakan faktor yang berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor internal tersebut meliputi:
- a. Budaya organisasi
 - b. Iklim organisasi
- 3) Faktor-faktor Internal Pegawai
- Faktor dalam diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor karyawan merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman, dan lingkungan hidup pegawai. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Perilaku pegawai meliputi:
- a. etika kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kepuasan kerja

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kinerja

- Menurut Bangun (2012: 233) fungsi dapat diukur antara lain:
- a. Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai syarat untuk menjadi standar kerja.

- b. Kualitas kerja, setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat berproduksi sesuai dengan kualitas pekerjaannya.
- c. Tepat waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- d. Absensi, setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau absensi karyawan pada saat bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan bekerjasama, maka perlu adanya kerjasama antar karyawan karena kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi kinerja. Adapun indikator yang dijadikan ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012: 378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, adalah kuantitas yang diproduksi, dinyatakan dalam istilah-istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai, dan jumlah aktivitas yang dibuat.
- b. Kualitas, kualitas pekerjaan diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas kerja produktif dan penguasaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu kegiatan yang diselesaikan dari awal waktu hingga menjadi produktif.

- d. Absensi, keberadaan pegawai di perusahaan, baik yang masuk kerja, pulang kerja, izin kerja, maupun tanpa informasi, semuanya berpengaruh pada kinerja pegawai.
- e. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membawa tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

- 1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Holloway dan Nasucha dalam Basulong (2010) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisiensi, efektivitas dan pemerataan (equity). Lebih lanjut menjelaskan bahwa ada juga indikator kinerja tradisional dalam bentuk profitabilitas, kepuasan pemangku kepentingan, dan kepuasan pelanggan. 2010) bahwa kinerja dapat dievaluasi dari volume layanan, kualitas layanan, dan kemampuan memperoleh sumber daya untuk melaksanakan program.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian pekerjaan merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang mempekerjakan berkaitan dengan ketepatan waktu masuk /pulang dan jumlah kehadiran
3. Jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
4. Kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.3. Hubungan Perilaku Inovatif dengan Kinerja

Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara beda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009). Yuan dan Woodman (2010) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Wynen (2014) mengatakan bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena adanya perilaku inovatif dari pegawai. Sejalan dengan leong, (2013) mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Demikian juga yang ditemukan oleh Korzilius (2017) kinerja organisasi yang maksimal dapat di peroleh dari perilaku inovatif pegawai di tempat kerjanya.

2.1.4. Penelitian terdahulu

Penelitian Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, Tukijan 2019 dengan judul pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada hotel pandanaran semarang). Tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di hotel Pandanaran Semarang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif kepuasan kerja, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kreativitas

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji sobel menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Bawa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian Imron Aris Arfan tahun 2013, dengan judul Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap Kinerja karyawan; kontrol atasan sebagai moderator (studi pada AJB Bumiputera 1912 area kepanjen malang). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja secara langsung dan kontrol atasan sebagai variabel moderator. Penelitian menggunakan populasi sebanyak 68, dengan teknik sampel proportional random sampling. Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol atasan memberikan pengaruh yang kuat terhadap hubungan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

Surjo Hadi, Arif Rahman, Rahayu Mardikaningsih, melakukan penelitian tahun 2020, dengan judul Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel perilaku inovatif dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pengamatan dilakukan dengan menggunakan teknik sampel random sampling terhadap 100 orang yang ditetapkan sebagai responden. Setelah pengolahan data menggunakan analisis regresi maka hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

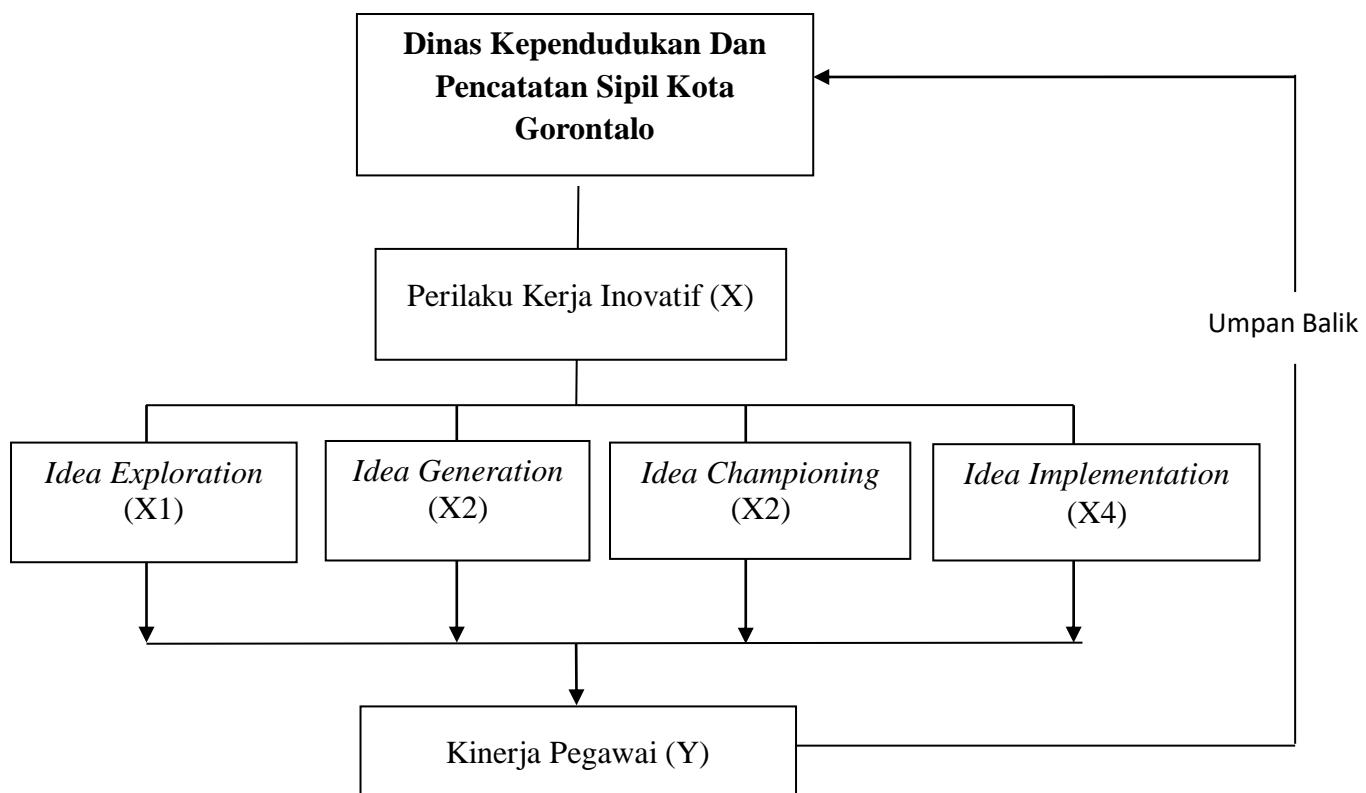
2.2. Kerangka Pemikiran

Setiap pegawai menginginkan kesuksesan dan hasil terbaik untuk dirinya sendiri dalam meningkatkan kinerja sepanjang karirnya. Pemilihan perilaku dalam bekerja selalu didahului dengan proses monitoring dan evaluasi diri yang disesuaikan dengan ekspektasi pribadi sebelum pengambilan keputusan. Harapan atau ekspektasi merupakan keyakinan pribadi karyawan dalam memilih dan menentukan kinerja mana yang mereka yakini akan berhasil. Semakin tinggi ekspektasi seorang karyawan terhadap hasil kerja, semakin besar pula kinerja yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Setiawan dan Kartika (2014: 147) dapat menggunakan Indikator A). Akurasi penyelesaian pekerjaan adalah manajemen waktu bekerja dan juga ketepatan penyelesaian pekerjaan karyawan, b) kesesuaian jam kerja adalah ketersediaan staf sesuai dengan peraturan organisasi ketenagakerjaan mengenai tanggal masuk / pulang dan kehadiran, c) Banyaknya kasus absensi karyawan di organisasi selama periode tertentu, d) kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang maksimal.

Dalam gambaran yang lebih praktis, ekspektasi kinerja memberikan arah bagi perilaku kerja, jika pekerja mempunyai keyakinan positif dan mempengaruhi evaluasi kinerja yang baik maka perilaku inovatif akan menjadi pilihan baginya (Rusdijanto Soebardil, 2012). Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara bertahap oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong & Hertog, 2010). Tahapan tersebut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut:

Pertama, pengetahuan dan pemahaman ruang lingkup pekerjaan, potensi masalah yang dihadapi dan yang mungkin terjadi. Kedua, memiliki kesadaran yang kuat terhadap kualitas pekerjaan dan mencari solusi inovatif. Ketiga, membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk mencapai perbaikan inovatif yang diusulkan dalam proses bisnis grup. Keempat: Menerapkan perbaikan yang diusulkan untuk bekerja.

Berdasarkan kerangka tersebut maka dapat dijelaskan pada gambar seperti dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) Dan *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Perilaku Kerja inovatif meliputi *Idea Exploration* (X1) berpengaruh spositif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
3. Perilaku Kerja inovatif meliputi *Idea Generation* (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
4. Perilaku Kerja inovatif meliputi *Idea Championing* (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
5. Perilaku Kerja inovatif meliputi *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif yang terdiri dari *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*.

3.2. Metode penelitian

3.2.1. Metode yang digunakan

Jenis penelitian ini dilakukan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan pencarian validasi. Menurut Maholtra (2010:78) verifikatif atau penelitian kausal adalah penelitian untuk menguji kebenaran kausal (sebab dan akibat), yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Malhotra, 2010: 85).

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori. Malhotra (2010: 96) menyatakan bahwa survei eksplanatori dilakukan untuk menggali keadaan masalah, yaitu untuk mendapatkan wawasan tentang masalah yang dihadapi manajemen atau peneliti.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel umumnya diukur dengan skala nilai variabel yang bermanfaat terutama untuk menyusun perencanaan dan analisis data. Variabel tersebut diukur dengan indikator-indikator variabel yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Perilaku kerja Inovatif (X)</i>	1. <i>Idea generation</i> (X1) 2. <i>Idea proportion</i> (X2) 3. <i>Idea realization</i> (X3) 4. <i>Idea implementation</i> (X4)	1. Menciptakan ide baru untuk meyelesaikan masalah 2. Mencari metode kerja, teknik atau intsrumen baru. 3. Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah 1. Memobilisasi dukungan untuk ide inovasi. 2. Mendapatkan persetujuan untuk gagasan inovatif. 1. Membuat anggota organisasi antusias terhadap gagasan inovatif. 2. Bekerja sama dalam membuat ide. 1. Transforming ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna. 2. Meperkenalkan ide inovatif dalam lingkungan kerja secara sistematis	Ordinal
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Pengukuran Kinerja	1. Ketepatan penyelesaian pekerjaan, 2. Kesesuaian jam kerja, 3. Jumlah ketidak hadiran pegawai, 4. Kerjasama antar pegawai	Ordinal

Sumber : De Jong dan Den Hartog (2010) dan Setiawan dan Kartika (2014:147)

Masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likertpilihan yakni: selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah,dengan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2.Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh elemen yang dijelaskan oleh seseorang peneliti dalam penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo yang berjumlah 46 orang.

Tabel 3.3. Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Pejabat Struktural	11
Pegawai Sekretaris /Staf.	5
Bidang Pelayanan Administrasi	4
Bidang PIAK/Staf	4
Tenaga Penunjang Kegiatan Daerah	22
Jumlah	46

3.2.3.2. Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua. Sampel adalah subyek kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu

menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 46 orang.

3.2.4. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data-data langsung yang bersumber dari pertanyaan-pertanyaan yang dibagikan kepada responden
2. Data Sekunder, yaitu data tambahan pelengkap data primer yang bersumber dari informasi-informasi tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti literatur-literatur berupa buku-buku, majalah, Koran.

3.2.5. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

1. **Observasi**, Adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung atau pada objek yang diteliti.
2. **Wawancara**, Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi terkait kinerja pegawai.

3. **Kuesioner**, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada para pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.
4. **Dokumentasi**, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian

3.2.6. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) tentunya diperlukan alat atau alat pengumpul data yang baik dan yang terpenting diperlukan alat ukur yang valid dan reliabel. Untuk memastikan bahwa alat atau alat ukur tersebut valid dan reliabel, alat tersebut harus diuji terlebih dahulu sebelum digunakan untuk memastikan kebenaran dan reliabilitasnya, sehingga pada saat digunakan menghasilkan data yang obyektif.

3.2.6.1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan korelasi *product moment*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sahih dan dapat dipergunakan dalam analisis data. Taraf signifikansi ditentukan 3%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,03 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikansi tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

3.2.6.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa suatu alat dapat dipercaya cukup untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut baik. Alat yang baik tidak akan bias mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Alat yang andal dan andal juga akan menghasilkan data yang andal. Jika datanya benar dengan kenyataan, maka tidak peduli berapa kali ditangkap, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan persamaan Cronbach alpha menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghazali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval* (Hays : 1976:39-42) (Riduwan, 2009:30). Secara umum tanggapan responden diukur dengan skala likert, yaitu dengan nilai

numerik 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat skala ordinal. Nilai numerik dianggap sebagai objek dan kemudian proses konversi dimulai dengan menempatkannya pada interval sebagai berikut:

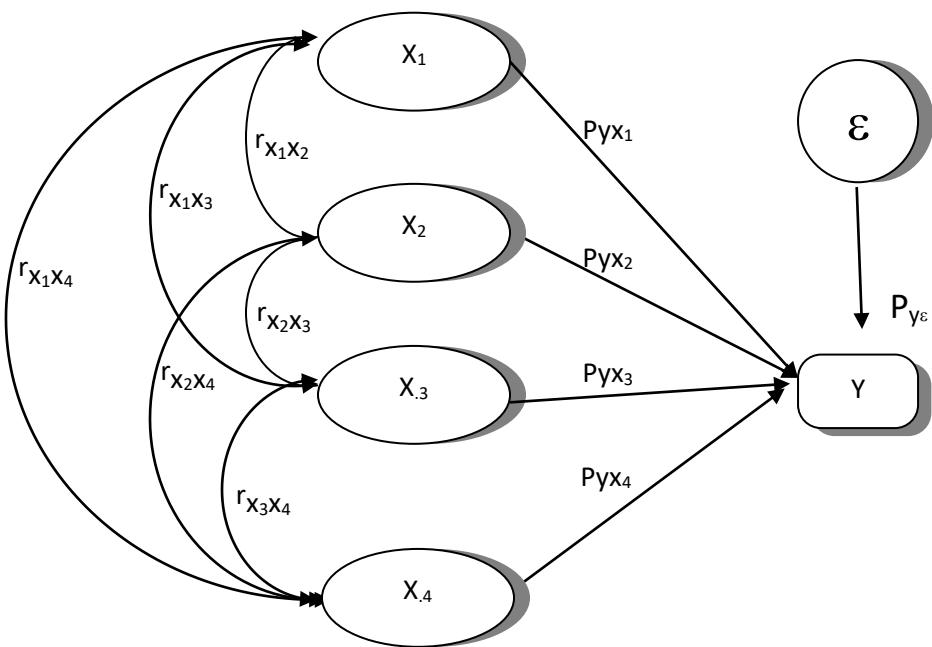
1. Untuk setiap pertanyaan, hilang frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} \times \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan : $Score = scale\ value + | scale\ value | + 1$

3.2.6.4.Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh perilaku inovatif meliputi *idea exploration, ideageneration, idea championing* dan *idea implementation* Masalah penelitian yang meterhadap kinerja pegawai maka pengujian dilakukan dengan uji analis jalur, dengan terlebih dahulu mengkorversi data skala ordinal keskala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Keterangan:

X_1	=	<i>idea exploration</i>
X_2	=	<i>idea generation</i>
X_3	=	<i>idea championing</i>
X_4	=	<i>idea implementation</i>
Y	=	Kinerja pegawai
ϵ	=	Variabel Lain Yang Mempengaruhi Y

3.2.6.5. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membua tpersamaan struktural, yaitu:
2. Menghitung matriks korelasi antar X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus,
4. Menghitung matriks invers $R_1^{-1} ;$
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3, 4,$)

6. Menghitung koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2,X3,X4 terhadap Y,
7. Hitung Pengaruh variabel lain (Py ϵ)
8. Menghitung Variabel Independent terhadap Variabel dependen:
 - a. Pengaruh Langsung: $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (Pyx_i)(Pyx_j)$; dimana $i = 1,2,3,4$
 - b. Pengaruh tidak langsung: $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (Pyx_1)(Ryx_1x_j)(Pyx_1)$; dimana $i =$ yang berpengaruh $j =$ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.
Atau dengan rumus = $Pyx_1^2 + \sum Pyx_1 rx_1x_j$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Kota Gorontalo merupakan Ibukota Provinsi Gorontalo. Kota ini memiliki luas wilayah 66,25 km² (0,55% dari luas Provinsi Gorontalo). Kota ini memiliki motto “Adat Bersendikan Syarak, Syarak Bersendikan Kitabullah” sebagai pandangan hidup masyarakat yang memadukan adat dan agama. Kota Gorontalo memiliki 50 (lima puluh) Kelurahan yang tersebar di 9 (sembilan) Kecamatan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo berdomisili di Kota Gorontalo beralamat di Jalan Ahmad Nadjamudin, Kelurahan Wumialo, Kecamatan Kota Tengah. Dengan adanya penerapan Undang - Undang nomor 23 tahun 1999 tentang otonomi daerah yakni memberikan kesempatan seluas - luasnya kepada daerah untuk menyelenggarakan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan di Daerah, dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo telah mencoba mengimplementasikan dalam praktek pelaksanaan tugas baik di Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan kepada masyarakat.

Tahun 2014 merupakan tahun pertama implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Gorontalo tahun 2014 - 2019, yang dilaksanakan dalam kerangka mewujudkan visi Pemerintah Kota Gorontalo tahun 2014 - 2019 yaitu "Kota SMART". Rangkaian program/kegiatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo tahun 2014 adalah bagian

integral dalam mendukung pencapaian tujuan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Gorontalo tahun 2014 - 2019.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Kota. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi Kewenangan Daerah Kota Gorontalo dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah Kota Gorontalo, berdasarkan berdasarkan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo

Visi dan Misi

Visi : “Tertib Administrasi Kependudukan Dengan Pelayanan Prima Menuju Penduduk Berkualitas”

Misi yaitu :

1. Mengembangkan kebijakan dan sistem serta menyelenggarakan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil untuk menghimpun data kependudukan, menertibkan identitas dan mensyahkan perubahan status dalam rangka mewujudkan tertib administrasi kependudukan;
2. Mengembangkan dan memadukan kebijakan pengelolaan informasi kependudukan secara lengkap, akurat dan memenuhi kepentingan masyarakat serta pembangunan;

3. Mengembangkan pranata hukum, kelembagaan dan peran serta masyarakat yang mendukung proses pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan pengelolaan informasi kependudukan guna memberikan kepastian dan perlindungan sesuai hak-hak penduduk;
4. Menyusun perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan nasional dan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan penduduk, dan motto “Tiada Hari Tanpa Peningkatan Mutu Pelayanan.

Adapun struktur organisasi dari Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil

Kota Gorontalo dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

4.1.2. Karakteristik Responden

Adapun responden yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan berdasarkan karakteristiknya sebagai berikut:

4.1.2.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Adapun responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, maka dapat dijelaskan berikut:

Berdasarkan Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki – Laki	16	34,8
2.	Perempuan	30	65,2
Total		46	100

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa pegawai kantor Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo mempunyai pegawai laki-laki berjumlah 16 orang atau 34,8% dan pegawai perempuan berjumlah 30 orang atau 65,2%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai didominasi perempuan.

4.1.2.2. Karakteristik Menurut Usia Responden

Adapun responden berdasarkan karakteristik Usia, maka dapat dijelaskan berikut:

Berdasarkan Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	%
1.	20 – 30 Tahun	17	37,0
2.	31 – 40 Tahun	12	26,1
3.	41 – 50 Tahun	12	26,1
4	51 – ke atas	5	10,8
Total		46	100

Jika melihat tabel di atas, dapat digambarkan bahwa dari keseluruhan responden yang bekerja di kantor Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yang memiliki usia 20 - 30 tahun berjumlah 17 orang atau 37,0%, yang

memiliki usia 31 – 40 tahun berjumlah 12 orang atau 26,1%, yang memiliki usia 41 – 50 tahun berjumlah 12 orang atau 26,1% dan yang memiliki yang memiliki usia diatas 51 tahun berjumlah 5 orang atau 10,8%

4.1.2.3. Karakteristik Menurut Pendidikan responden Responden

Adapun responden berdasarkan karakteristik pendidikan, maka dapat dijelaskan berikut:

Berdasarkan Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMA	19	41,4
2.	Diploma	3	6,5
3.	Sarjana	22	47,8
4	Magister	2	4,3
Total		46	100

Jika melihat tabel di atas, dapat digambarkan bahwa dari keseluruhan responden yang bekerja di kantor Dinas kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo yang memiliki tingkat pendidikan yang palin dominan adalah Sarjana sebanyak 22 orang atau 47,8%, kemudian SMA sebanyak 19 orang atau atau 41,4%, diploma sebanyak 3 orang atau 6,5% dan yang memiliki pendidikan magister sebanyak 2 orang atau 4,3%

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : 1 X 1 X 46 = 46

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 46 = 230$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{230 - 46}{5} = 36,8 \text{ dibulatkan } 37$$

Berdasarkan Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden

No.	Rentang	Kategori
1.	46 – 83	Sangat Rendah
.2.	84 – 121	Rendah
3.	122 – 159	Sedang
4.	160 – 197	Tinggi
5.	198 – 235	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.1.3.1. Gambaran Umum *Idea Exploration* (X₁)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Idea Exploration* (X₁), yang diisi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang *Idea Exploration* (X₁)

Skor	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	19.6	9	45	19.6	8	40	17.4
4	11	44	23.9	9	36	19.6	13	52	28.3
3	22	66	47.8	24	72	52.2	20	90	43.5
2	4	8	8.7	4	8	8.7	5	10	10.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	163	100	46	161	100	46	192	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel ide *Exploration* (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X₁ 1, mengenai berusaha menghasilkan ide baru untuk menyelesaikan masalah sulit yang sedang dihadapi memperoleh skor 163 dengan kategori **tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.2 mengenai berusaha Mencari metode kerja baru untuk meyelesaikan permasalahan dikantor, memperoleh skor 161 dengan kategori **tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.3, mengenai berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah, memperoleh skor 192 dengan kategori **Tinggi**.

4.1.3.2. Gambaran Umum idea *Generation* (X2)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Idea Generation* (X2), yang diisi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Idea Generation* (X2)

Skor	Item								
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	23.9	10	50	21.7	12	60	26.1
4	14	56	30.4	16	64	34.8	14	56	30.4
3	16	48	34.8	15	45	32.6	17	51	37.0
2	5	10	10.9	5	10	10.9	3	6	6.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	169	100	47	169	100	47	173	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel *Idea Generation* (X2), responden yang menjawab item pernyataan X_{2.1}, mengenai Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan untuk medapatkan dukungan, memperoleh skor 169 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item

pernyataan X2.2, mengenai Berupaya Mendapatkan persetujuan untuk gagasan inovatif yang saya tawarkan, memperoleh skor 169 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3, mengenai Berupaya Membuat anggota organisasi antusias terhadap gagasan inovatif yang saya tawarkan memperoleh skor 186 dengan kategori **Tinggi**.

4.1.3.3. Gambaran Umum *Idea Championing* (X3)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Idea Championing* (X₃), yang diisi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Berdasarkan Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang *Idea Championing* (X3)

Skor	Item					
	X _{3.1}			X _{3.2}		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	17.4	8	40	17.4
4	16	64	34.8	14	56	30.4
3	21	63	45.7	23	69	50.0
2	1	2	2.2	1	2	2.2
1	0	0	0	0	0	0
Σ	46	169	100	46	167	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel *Idea Championing* (X₃), responden yang menjawab item pernyataan X_{3.1}, mengenai Berusaha mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat, memperoleh skor 169 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X_{3.2}, mengenai Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi, memperoleh skor 167 dengan kategori **Tinggi**.

4.1.3.4. Gambaran Umum *idea implementation* (X4)

Hasil Tabulasi data variabel *idea implementation* (X₄), yang diisi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Berdasarkan Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang *Idea Implementation* (X4)

Skor	Item								
	X4.1			X4.2			X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	19.6	8	40	17.4	8	40	17.4
4	15	60	32.6	16	64	34.8	15	60	32.6
3	21	63	45.7	20	60	43.5	21	63	45.7
2	1	2	2.2	2	4	4.3	2	4	4.3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	170	100	46	168	100	46	167	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel *idea implementation* (X₄), responden yang menjawab item pernyataan X4.1, mengenai Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan, memperoleh skor 170 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X4.2,mengani Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistemati, memperoleh skor 168 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X4.3, mengenai Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, memperoleh skor 167 dengan kategori **Tinggi**.

4.1.3.5. Gambaran Umum Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Berdasarkan Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Skor	item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%									
5	10	50	21.7	9	45	19.6	9	45	19.6	8	40	17.4
4	16	64	34.8	13	52	28.3	12	48	26.1	15	60	32.6
3	19	57	41.3	22	66	47.8	23	69	50.0	20	60	43.5
2	1	2	2.2	2	4	4.3	2	4	4.3	3	6	6.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	46	173	100	46	167	100	46	166	100	46	166	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1, mengenai menyelesaikan pekerjaan secara tepat, memperoleh skor 173 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y2, mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja, memperoleh skor 167 dengan kategori **Tinggi**. responden yang menjawab item pernyataan Y3, mengani hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan, memperoleh skor 166 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y4, mengenai bekerja sama menyelesaikan pekerjaan, memperoleh skor 166 dengan kategori **Tinggi**.

4.1.4 Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat dalam pengumpul data. Sebelum mengunakannya perlu dilakukan uji agar data yang dikumpulkan bisa memberikan data yang valid dan sesuai dengan kenyataan di lokasi penelitian. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun

reliabilitasnya. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai $Cronbach's Alpha > 0,6$.

4.1.4.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel (X1)

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

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X1

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

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Idea generation (X1) 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 $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4.1.4.2 Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (X2)

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

Berdasarkan Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

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

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel idea proportion (X2) 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 (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.1.4.3 Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (X3)

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

Berdasarkan Tabel 4.12 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)	X3.1	0.955	0,245	Valid	0.904	$> 0,60$ = reliabel
		X3.2	0.956	0,245	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa 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* $> 0,60$.

4.1.4.4 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel (X4)

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

Berdasarkan Tabel 4.13 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 implementation (X2)	X4.1	0,851	0,245	Valid	0,877	> 0,60 = Reliabel
		X4.2	0,914	0,245	Valid		
		X4.3	0,922	0,245	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel diatas 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.

4.1.4.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel (Y)

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

Berdasarkan Tabel 4.14 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 diatas 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.

4.1.5 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel 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 :

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

Berdasarkan persamaan 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%.

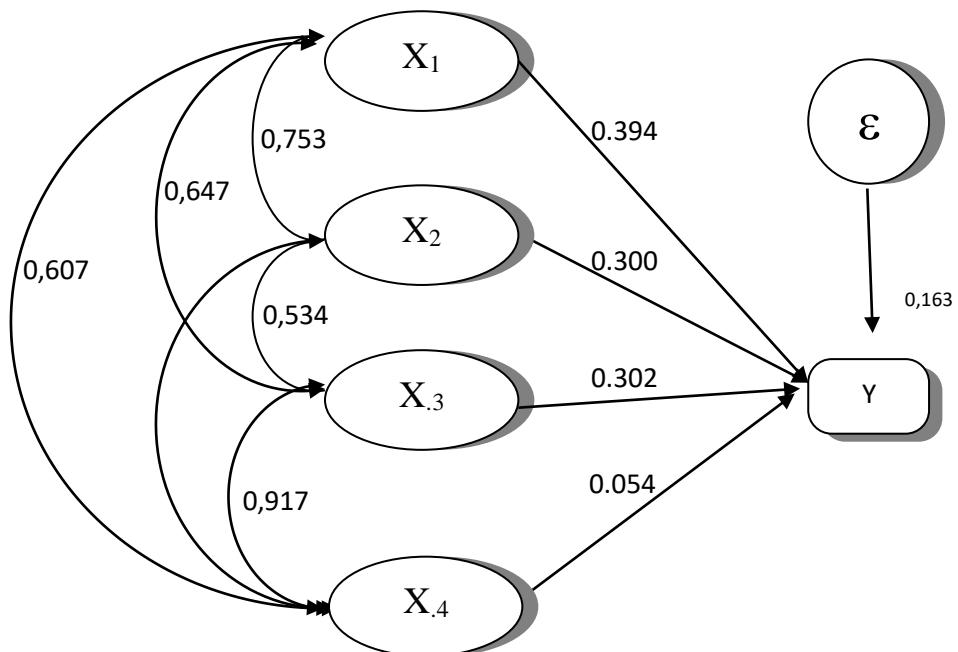
Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.163 atau sebesar 16,3% antara lain sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:272) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan peraturan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

Berdasarkan penjelasan dari hasil analisis tersebut maka dapat dijabarkan dalam sebuah struktur analisis jalur berikut ini :



Gambar 4.2 Struktur Hasil Path Analisis

Hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel (data terlampir) Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *Idea Exploration* (X1) dengan *Idea Generation* (X2) sebesar 0,753 dengan tingkat hubungan sangat tinggi. Hubungan antara *Idea Exploration* (X1) dengan

Idea Championing (X3) sebesar 0,917 dengan tingkat hubungan sangat tinggi. Hubungan antara *Idea Exploration* (X1) dengan *Idea Implementation* (X4) sebesar 0,607 dengan tingkat hubungan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 Koefisien Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3), dan *Idea Implementation* (X4) Secara Simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0,394	-	39,4 %.
X2 terhadap Y	0,300	-	30,0%.
X3 terhadap Y	0,302	-	30,2%.
X4 terhadap Y	0,054	-	5,4%.
Pengaruh variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y			83,7%
Pengaruh variabel lain terhadap Y			16,3%
Total			100%

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel 4.16 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$ 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 (α), maka signifikan.

Sumber : Data Olahan 2021

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Perilaku Kerja inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Perilaku inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) Berpengaruh Postif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 52.747 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52.747 > 3.20$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) Dan *Idea Implementation* (X4) Berpengaruh Postif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**.

4.1.6.2. Perilaku Kerja Inovatif (X) Meliputi *Idea Exploration* (X1) Berpengaruh Spositif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Perilaku inovatif meliputi *idea exploration* (X1) berpengaruh spositif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.394, dimana *Probability sig* 0.001 $< Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku inovatif meliputi *idea exploration* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo **Diterima.**

4.1.6.3. Perilaku Inovatif (X) Meliputi *Idea Generation* (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis secara statistic menunjukkan Perilaku inovatif meliputi *Idea Generation* (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dengan nilai 0.300, dimana *Probability sig* $0.004 < Probability \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku inovatif meliputi *idea generation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, **Diterima.**

4.1.6.4. Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi *Idea Championing* (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis secara statistic menunjukkan bahwa Perilaku inovatif meliputi *idea championing* (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.302, dimana *Probability sig* $0.043 < Probability \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku inovatif meliputi *idea championing* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, **Diterima.**

4.1.6.5. Perilaku Kerja inovatif (X) meliputi *idea implementation* (X4) Tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik menunjukkan variabel Perilaku inovatif meliputi *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif secara

parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dengan nilai 0.054, dimana $Probability\ sig\ 0.740 > Probability\ \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku inovatif meliputi *idea implementation* berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, **Ditolak**.

4.1.7. Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X1 ke X2

Korelasi antara sub variabel *Idea Exploration*, (X1) dengan *Idea Generation*, (X2) sebesar 0.753. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang tinggi atau kuat seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0.600 – 0.799 dengan kategori tinggi atau kuat

2. Korelasi X1 ke X3

Korelasi antara sub variabel *Idea Exploration* (X1) dengan sub variabel *idea championing* (X3) sebesar 0.647. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang tinggi atau kuat seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0.600 – 0.799 dengan kategori tinggi atau kuat.

3. Korelasi X1 ke X4

Korelasi antara sub variabel *Idea Exploration* (X1) dengan sub variabel *idea implementation* (X4) sebesar 0.606. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang tinggi atau kuat seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0.600 – 0.799 dengan kategori tinggi atau kuat.

4. Korelasi X2 ke X3

Korelasi antara sub variabel *Idea Generation* (X2) dengan sub variabel *Idea Championing* (X3) sebesar 0.534. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi atau cukup kuat seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0.400 – 0.599 dengan kategori cukup tinggi atau cukup kuat.

5. Korelasi X2 ke X4

Korelasi antara sub variabel *Idea Generation* (X2) dengan sub variabel *Idea Implementation* (X4) sebesar 0.452. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi atau cukup kuat seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0.400 – 0.599 dengan kategori cukup tinggi atau cukup kuat.

6. Korelasi X3 ke X4

Korelasi antara sub variabel *Idea Championing* (X3) dengan sub variabel *Idea implementation* (X4) sebesar 0.917. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0.800 – 0.999 dengan kategori sangat tinggi atau sangat kuat.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Perilaku Kerja inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang Signifikan dan Positif secara simultan antara variabel Perilaku inovatif meliputi *idea exploration, idea generation, idea championing* dan *idea implementation* terhadap kinerja pegawai. Hal ini melihat dari hasil pengujian hipotesis tersebut di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara menyeluruh pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi. Perilaku inovatif merupakan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi. hal ini meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi serta perubahan dalam prosedur administrative yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti,2012:97).

Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menggunakan berbagai inovasi yang memberikan kemudahan-kemudahan bagi masyarakat untuk mengurus administrasi kependudukan seperti e-ktp, kartu keluarga, Akta kelahiran, Akta kematian, Akta perkawinan, dan lain-lain. Inovasi yang dilakukan seperti penggunaan aplikasi dalam pelayanannya, tanda tangan digital sehingga kecepatan dalam proses pembuatan yang memerlukan tanda tangan dari pihak yang berwenang serta berbasis online maupun offline.

Dengan adanya inovasi-inovasi yang diciptakan maka pegawai dalam bekerja memberikan pelayanan kepada masyarakat bisa lebih cepat, tepat dan biaya lebih murah, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan Yuan dan Woodman (2010) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Wynen (2014) mengatakan bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena adanya perilaku inovatif dari pegawai. Sejalan dengan leong, (2013) mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Demikian juga yang ditemukan oleh Korzilius (2017) kinerja organisasi yang maksimal dapat di peroleh dari perilaku inovatif pegawai di tempat kerjanya.

4.2.2. Perilaku Inovatif Meliputi *Idea Exploration* (X1) Berpengaruh Spositif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung secara Signifikan dan Positif antara variabel Perilaku inovatif meliputi *Idea Exploration* (X1) terhadap kinerja pegawai. Pengaruh *Idea Exploration* (X1) atau penciptaan ide terhadap kinerja pegawai disebabkan karena rata-rata pegawai memiliki kemampuan Menciptakan ide baru untuk meyelesaikan masalah yang terjadi di kantor, bukan hanya itu pegawai juga memeliki kemampuan mencari metode kerja atau teknik dalam memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat sehingga menghasilkan solusi yang tepat pada saat terjadi permasalahan dalam pelayanannya.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010:24) bahwa Inovasi individu diawali dengan kesadaran individu untuk

melihat dan menemukan peluang baru untuk masalah yang muncul. Persepsi masalah di tempat kerja, perasaan anomali, atau tren yang sedang berkembang merupakan katalis atau pemicu munculnya ide-ide baru. Kemudian, melalui peluang tersebut, individu akan mulai menghasilkan atau menciptakan ide-ide baru yang berguna dalam berbagai bidang pekerjaan. Peluang dapat diperlukan dengan mencari cara untuk memperbaiki proses pelayanan atau mempertimbangkan langkah-langkah alternatif dalam proses bisnis, produk, atau jasa.

Setiap orang dapat menciptakan ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. Mereka yang berhasil mewujudkan ide-ide tersebut hanyalah yang memiliki sikap kreatif. Seseorang dikatakan kreatif jika dia mampu membuktikan dirinya sebagai orang yang memang banyak menghasilkan karya yang relatif baru. Lis dan Jery pada tahun (2017) menemukan pengaruh yang signifikan exploration atau penciptaan ide (kreativitas) terhadap kinerja.

4.2.3. Perilaku Inovatif Meliputi *Idea Generation* (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung secara Signifikan dan Positif antara variabel Perilaku inovatif meliputi *Idea Generation* (X2) terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pegawai Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan untuk mendapatkan dukungan, Berupaya Mendapatkan persetujuan untuk gagasan inovatif yang di tawarkan, Berupaya Membuat anggota organisasi antusias terhadap gagasan inovatif yang di tawarkan. Suatu ide yang dilakukan dan

mendapatkan dukungan dari pimpinan maupun seluruh pegawai antusias untuk menjalankan ide tersebut mengakibatkan pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan De Jong, & Den Hartog, (2010:24) Ketika seorang individu menghasilkan ide, ia harus berpartisipasi dalam kegiatan sosial untuk mendapatkan teman, pendukung, dan pendukung ide di sekitarnya, individu harus dapat membangun kekuatan dengan mengusulkan ide-ide inovatif untuk aliansi potensial. Hal ini penting untuk dilakukan karena sebagian besar ide tidak pasti, mungkin memerlukan biaya untuk mengembangkan dan menerapkan inovasi serta menghasilkan tanggapan yang tahan terhadap perubahan. Selain itu, keberhasilan inovasi sangat bergantung pada jumlah dan jenis kekuatan dari orang-orang yang mendukung, sebaliknya kegagalan inovasi biasanya disebabkan oleh dukungan yang tidak pasti dan sumber daya yang tidak mencukupi pada tahap awal pengembangan ide. Kunci untuk menghasilkan ide adalah dengan mengintegrasikan dan mengatur kembali informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja.

Dyah Parama Puspita Sari dan Anang Kistyanto, (2020) mengatakan bahwa Pegawai yang mempunyai komunikasi baik terhadap pemimpin adalah langkah pertama tindakan inovatif bekerja terbentuk. Yang mana pegawai akan dapat mendapatkan peluang untuk mencari cara bagaimana pengembangan sebuah ide, proses mengeksplorasi semua hal dalam suatu organisasi, dan untuk menemukan adanya tempat bagi perkembangan ide tersebut dimasa mendatang. Ide eksplorasi ini akan terjadi ketika pegawai mencoba menciptakan ide-ide dan

memperkirakan dampak-dampak yang dapat ditimbulkan saat ide-ide tersebut diterapkan dalam organisasi

4.2.4. Perilaku Kerja Inovatif (X) Meliputi *Idea Championing* (X3) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung Signifikan dan Positif antara variabel Perilaku inovatif meliputi *Idea Championing* (X3) terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pegawai berusaha mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat, dan Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi. Pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil berbagai ide yang dikemukakan oleh pegawai kemudian dilakukan upaya dalam pengaplikasian ide tersebut dalam rangka pemberian pelayanan secara maksimal kepada masyarakat.

Hal ini sesuai yang dikemukakan 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 tangible dan tangible (fisik atau intelektual) yang dapat diteruskan ke orang lain. Secara umum, inovasi sederhana dapat diimplementasikan oleh individu atau karyawan itu sendiri, sedangkan inovasi yang lebih kompleks memerlukan kerjasama tim yang mencakup anggota dengan berbagai pengetahuan, kompetensi, dan peran pekerjaan. Pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil memiliki pegawai yang berpendidikan sarjana komputer sebanyak 6 orang yang berupaya mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang dapat diterapkan. Upaya-upaya tersebut memberikan semangat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.5. Perilaku Kerja Inovatif (X) Meliputi *Idea Implementation* (X4) Tidak Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara variabel Perilaku inovatif meliputi *Idea Implementation* (X4) terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena walaupun upaya pegawai dalam mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan dan memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematif serta Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja termasuk kategori tinggi, namun pada imflementasinya masih memiliki kendala-kendala seperti inovasi yang di bangun belum mampu memberikan kinerja pelayanan yang sesai dengan harapan. Inovasi dalam bentuk aplikasi yang dibuat belum dapat diterapkan keseluruh sistem pelayanan secara sistematis, evaluasi yang dilakukan oleh pegawai belum mampu dilakukan dengan cepat sehingga perbaikan-perbaikan tidak dapat dilakukan secara efisien.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh De Jong, & Den Hartog, (2010:24) bahwa pada Proses akhir mengacu pada keberanian seseorang untuk menerapkan 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, termasuk perilaku Pegawai yang bertujuan membangun, menguji, dan memasarkan layanan baru. Hal ini berkaitan dengan melakukan inovasi dalam bentuk proses bisnis baru atau operasi rutin yang biasa. Upaya-upaya dalam proses imflementasinya membutuhkan keahlian dan keseriusan dalam pengembangannya dari pegawai sehingga belum mampu meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi *Idea Exploration* (X1), *Idea Generation* (X2), *Idea Championing* (X3) dan *Idea Implementation* (X4) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Perilaku Kerja Inovatif (X) Meliputi *Idea Exploration* (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
3. Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi *Idea Generation* (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
4. Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi *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) meliputi *Idea Implementation* (X4) berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

5.2 Saran

1. Disarankan kepada pimpinan pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu, memberikan wadah atau tempat bagi pegawai untuk memberikan diri mengembangkan suatu ide kreatif yang mereka punya dan wawasan yang telah mereka dapat selama bekerja.
2. Disarankan juga kepada pimpinan agar lebih membuka kesempatan dan memberikan peluang kepada pegawai dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif agar perbaikan dalam permasalahan kinerja pelayanan dapat di tingkatkan.
3. Disarankan kepada peneliti terdahulu agar melakukan penelitian pada variabel lain yang turu berpengaruh terhadap kinerja karena dalam penelitian ini masih ada pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja seperti lingkungan peraturan eksternal, faktor internal organisasi, faktor internal pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015a). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Ayu Dwi Nindyati. 2009 Pengaruh Resistance to Change terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi sebagai Mediator
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bahrul Kirom* (2010). Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan. Konsumen. Bandung : Pustaka Reka Cipta.
- Bednall, Timothy., Alannah Rafferty, Helen Shipton, Kk Sanders & Chris Jackson. "Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need?" *British Journal of Management* (2018): 1–21. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>.
- Birdi, K., Leach, D & Magadley, W., (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal Product Innovative Management*. 33 (1), 19–35.
- Demircioglu, Mehmet Akif & Audretsch, David B. 2017. *Organizations, Research*, Elsevier, Vol. 46, No. 9, Pp. 1681-1691.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creative and Innovation Management*, vol. 19(1), hal. 23-36.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Hubs-Asia*, 8(3), 77-88
- Korzilius, Hubert, Joost J. L. E. Bücker, and Sophie Beerlage. 2017. Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations* 56: 13–24. [CrossRef]
- Leong, C.T, & Rasli, A. (2013). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600

- Messmann, G. (2012). Innovative Work Behavior. Investigating the Nature and Facilitation of Vocational Teachers Contributions to Innovation Development , 4- 5.
- Messmann, G. (2012). Innovative Work Behavior. Investigating the Nature and Facilitation of Vocational Teachers Contributions to Innovation Development, 4- 5.
- Mc Guirk H., Lenihan H. & Hart M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate, Research Policy, Vol 44, No 4, Hal 965–976.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis*, Robert L dan John H. *Jackson*, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Malhotra, Naresh K.(2010). Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1).New Jersey, Indonesia: PT. Indeks Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara
- Nijenhuis, Koen. 2015. “Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department”. Master Thesis of University of Twente. Enschede.
- Purba, Sutrisno. (2009). Pengaruh budaya organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Innovatif terhadap kinerja pemimpin. UNM. Vol.13. No. 2.
- Purba, Sukarman. 2009. “Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan”. KINERJA. Vol. 13 (2): 150-167
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rusdijanto, Soebardi. 2012. *Perilaku Inovatif*. Jurnal Psikologi Ulayat.
- Sajiw, Bagus. 2014. “Budaya Inovasi Ditinjau dari Persepsi terhadap Kepemimpinan”. Jurnal Online Psikologi. Vol. 02 (02): 16-33.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).

- Sujarwo, Anton. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP Alfabank Semarang). Infokam
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Tajeddini, K. and Trueman, M. (2014), “Perceptions of Innovativeness among Iranian Hotel Managers”, *Journal of Hospitality and Tourism Technology*.
- Wynen, Jan, Verhoest, Koen, Ongaro, Edoardo., & Van Thiel, Sandra, 2014. “In Cooperation with the COBRA networkInnovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation.” *Public Manage Rev.* Vol. 16, Issue. 1, Pp. 45–66.
- Wardhani, D.T. & Gulo, Y. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 2017; 19- 1a(3): 212-217. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i1a-3.287>
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Yuan, F. & Woodman, R.W. 2010. “Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations”. *Academy of Management Journal*. Vol. 53 (2): 323-342.

KUISIONER

Daftar pernyataan ini dimaksudkan untuk menelaah Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Untuk maksud tersebut, kami mohon kiranya Bapak / Ibu berkenan menjawab atas pernyataan yang menunjukkan sikap dan pendirian secara jujur dan objektif. Jawaban Bapak/Ibu dirahasiakan, artinya Kami Menjamin Kerahasiaan akan jawaban tersebut.

Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari dua tipe isian dan pilihan. Pada tipe isian, mohon Bapak/Ibu mengisi pada tempat yang disediakan dengan singkat dan jelas. Pada tipe pilihan, mohon Bapak/Ibu menlingkari jawaban yang dianggap paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi yang dapatkan.

DATA RESPONDEN

Nomor Responden :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :

DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL X : PERILAKU KERJA INOVATIF (X)

Sub Variabel X₁ : *Idea Exploration*

1. Saya berusaha menghasilkan ide baru untuk menyelesaikan masalah sulit yang sedang dihadapi.
 - a. Selalu berusaha menghasilkan ide baru
 - b. Sering berusaha menghasilkan ide baru
 - c. Kadang-kadang berusaha menghasilkan ide baru
 - d. Tidak berusaha menghasilkan ide baru
 - e. Tidak Pernah berusaha menghasilkan ide baru
2. Saya berusaha Mencari metode kerja baru untuk meyelesaikan permasalahan dikantor

- a. Selalu berusaha Mencari metode kerja baru
 - b. Sering berusaha Mencari metode kerja baru
 - c. Kadang-kadang berusaha Mencari metode kerja baru
 - d. Kurang berusaha Mencari metode kerja baru
 - e. Tidak pernah berusaha Mencari metode kerja baru
3. Saya berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah
- a. Selalu berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah
 - b. Sering berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah
 - c. Kadang-kadang berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah
 - d. Kurang berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah
 - e. Tidak Pernah berupaya Menghasilkan solusi untuk meyelesaikan masalah

Sub Variabel X₂ : *Idea Generation*

- 1. Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan untuk mendapatkan dukungan.
 - a. Selalu Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan
 - b. Sering Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan
 - c. Kadang-kadang Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan
 - d. Jarang Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan
 - e. Tidak pernah Menyampaikan ide inovatif kepada pimpinan
- 2. Berupaya Mendapatkan persetujuan untuk gagasan inovatif yang saya tawarkan.
 - a. Selalu Berupaya Mendapatkan persetujuan
 - b. Sering Berupaya Mendapatkan persetujuan
 - c. Kadang-kadang Berupaya Mendapatkan persetujuan
 - d. Jarang Berupaya Mendapatkan persetujuan
 - e. Tidak pernah Berupaya Mendapatkan persetujuan
- 3. Berupaya Membuat anggota organisasi antusias terhadap gagasan inovatif yang saya tawarkan.
 - a. Selalu Berupaya Membuat anggota organisasi antusias
 - b. Sering Berupaya Membuat anggota organisasi antusias
 - c. Kadang-kadang Berupaya Membuat anggota organisasi antusias
 - d. Jarang Berupaya Membuat anggota organisasi antusias
 - e. Tidak pernah Berupaya Membuat anggota organisasi antusias

Sub Variabel X₃ : *Idea Championing*

- 1. Berusaha mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat
 - a. Selalu berupaya mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat
 - b. Sering berupaya mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat
 - c. Kadang-kadang berupaya mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat

- d. Jarang berupaya mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat
 - e. Tidak pernah berupaya mengubah ide menjadi suatu aplikasi yang bermanfaat
2. Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi
- a. Selalu Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi
 - b. Sering Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi
 - c. Kadang-kadang Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi
 - d. Jarang Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi
 - e. Tidak Pernah Bekerja sama untuk mewujudkan ide inovatif menjadi model aplikasi

Sub Variabel X₄ : *idea implementation*

- 1. Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan
 - a. Selalu Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan
 - b. Sering Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan
 - c. Kadang-kadang Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan
 - d. Jarang Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan
 - e. Tidak pernah Berusaha mengubah model aplikasi menjadi suatu aplikasi siap diterapkan
- 2. Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematis.
 - a. Selalu Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematis
 - b. Sering Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematis
 - c. Kadang-Kadang Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematis
 - d. Jarang Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematis
 - e. Tidak Pernah Memperkenalkan aplikasi dalam lingkungan kerja secara sistematis
- 3. Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja.
 - a. Selalu Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja
 - b. Sering Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja
 - c. Kadang-Kadang Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja
 - d. Jarang Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja

- e. Tidak Pernah Mengevaluasi aplikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja

VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI

1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan secara tepat
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan secara tepat
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan secara tepat
 - e. Tidak Pernah menyelesaikan pekerjaan secara tepat
2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja
 - e. Tidak Pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja
3. Pegawai hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-Kadang hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah hadir dikantor.untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Pegawai bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.
 - a. Selalu bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak Pernah bekerja sama menyelesaikan pekerjaan

Data ordinal dan interval Variabel Penelitian

Data Ordinal dan Interval X1

Resp	Data Ordinal			Data Interval			
	1	2	3	1	2	3	total
1	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66
2	3	4	4	2,33	3,37	3,21	8,91
3	4	4	4	3,31	3,37	3,21	9,89
4	2	3	4	1,00	2,39	3,21	6,60
5	3	3	2	2,33	2,39	1,00	5,72
6	4	3	4	3,31	2,39	3,21	8,91
7	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
8	4	4	3	3,31	3,37	2,23	8,91
9	4	4	4	3,31	3,37	3,21	9,89
10	4	4	4	3,31	3,37	3,21	9,89
11	4	5	4	3,31	4,23	3,21	10,75
12	4	3	3	3,31	2,39	2,23	7,93
13	3	4	4	2,33	3,37	3,21	8,91
14	5	4	4	4,23	3,37	3,21	10,81
15	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66
16	4	3	3	3,31	2,39	2,23	7,93
17	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
18	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
19	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
20	2	2	2	1,00	1,00	1,00	3,00
21	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
22	3	4	4	2,33	3,37	3,21	8,91
23	4	3	3	3,31	2,39	2,23	7,93
24	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
25	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66
26	3	3	2	2,33	2,39	1,00	5,72
27	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
28	3	3	4	2,33	2,39	3,21	7,93
29	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
30	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
31	2	2	2	1,00	1,00	1,00	3,00
32	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
33	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
34	3	2	3	2,33	1,00	2,23	5,56
35	4	4	4	3,31	3,37	3,21	9,89
36	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66

37	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66
38	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66
39	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
40	4	3	3	3,31	2,39	2,23	7,93
41	3	3	3	2,33	2,39	2,23	6,95
42	2	2	3	1,00	1,00	2,23	4,23
43	3	3	4	2,33	2,39	3,21	7,93
44	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66
45	3	3	2	2,33	2,39	1,00	5,72
46	5	5	5	4,23	4,23	4,19	12,66

Data Ordinal dan Interval X2

Resp	Data Ordinal			Data Interval			
	1	2	3	1	2	3	Total
1	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
2	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
3	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
4	3	2	3	2,11	1,00	2,23	5,34
5	3	4	3	2,11	3,00	2,23	7,34
6	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
7	2	2	3	1,00	1,00	2,23	4,23
8	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
9	4	4	3	3,00	3,00	2,23	8,23
10	2	4	3	1,00	3,00	2,23	6,23
11	3	3	4	2,11	2,08	3,17	7,37
12	3	3	4	2,11	2,08	3,17	7,37
13	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
14	4	4	5	3,00	3,00	4,19	10,19
15	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
16	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
17	4	3	3	3,00	2,08	2,23	7,31
18	3	4	4	2,11	3,00	3,17	8,29
19	3	3	3	2,11	2,08	2,23	6,42
20	2	2	2	1,00	1,00	1,00	3,00
21	3	4	4	2,11	3,00	3,17	8,29
22	4	4	3	3,00	3,00	2,23	8,23
23	3	3	4	2,11	2,08	3,17	7,37
24	2	3	3	1,00	2,08	2,23	5,31
25	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
26	4	3	3	3,00	2,08	2,23	7,31

27	3	3	3	2,11	2,08	2,23	6,42
28	3	3	2	2,11	2,08	1,00	5,19
29	4	3	3	3,00	2,08	2,23	7,31
30	3	4	3	2,11	3,00	2,23	7,34
31	2	2	2	1,00	1,00	1,00	3,00
32	3	3	3	2,11	2,08	2,23	6,42
33	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
34	5	2	5	4,01	1,00	4,19	9,21
35	3	3	4	2,11	2,08	3,17	7,37
36	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
37	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
38	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
39	3	3	4	2,11	2,08	3,17	7,37
40	3	3	3	2,11	2,08	2,23	6,42
41	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
42	3	4	3	2,11	3,00	2,23	7,34
43	4	4	4	3,00	3,00	3,17	9,17
44	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28
45	4	3	3	3,00	2,08	2,23	7,31
46	5	5	5	4,01	4,07	4,19	12,28

Data Ordinal dan Interval X3

Resp	Data ordinal		Data interval		
	1	2	1	2	total
1	5	5	4,87	4,87	9,73
2	4	3	3,80	2,70	6,49
5	4	3	3,80	2,70	6,49
4	3	3	2,63	2,70	5,33
5	4	4	3,80	3,86	7,65
6	4	4	3,80	3,86	7,65
7	3	3	2,63	2,70	5,33
8	3	3	2,63	2,70	5,33
9	4	4	3,80	3,86	7,65
10	3	3	2,63	2,70	5,33
11	3	3	2,63	2,70	5,33
12	4	4	3,80	3,86	7,65
13	3	3	2,63	2,70	5,33
14	3	3	2,63	2,70	5,33
15	5	5	4,87	4,87	9,73

16	2	3	1,00	2,70	3,70
17	4	3	3,80	2,70	6,49
18	3	4	2,63	3,86	6,49
19	4	3	3,80	2,70	6,49
20	3	3	2,63	2,70	5,33
21	4	4	3,80	3,86	7,65
22	3	4	2,63	3,86	6,49
23	4	3	3,80	2,70	6,49
24	3	3	2,63	2,70	5,33
25	5	5	4,87	4,87	9,73
26	3	3	2,63	2,70	5,33
27	3	4	2,63	3,86	6,49
28	4	4	3,80	3,86	7,65
29	3	3	2,63	2,70	5,33
30	3	2	2,63	1,00	3,63
31	3	3	2,63	2,70	5,33
32	3	3	2,63	2,70	5,33
33	3	3	2,63	2,70	5,33
34	3	3	2,63	2,70	5,33
35	4	4	3,80	3,86	7,65
36	5	5	4,87	4,87	9,73
37	5	5	4,87	4,87	9,73
38	5	5	4,87	4,87	9,73
39	4	4	3,80	3,86	7,65
40	4	4	3,80	3,86	7,65
41	4	4	3,80	3,86	7,65
42	4	4	3,80	3,86	7,65
43	3	3	2,63	2,70	5,33
44	5	5	4,87	4,87	9,73
45	3	3	2,63	2,70	5,33
46	5	5	4,87	4,87	9,73

Data Ordinal dan Interval X4

Resp	Data Ordinal			Data Interval			Total
	1	2	3	1	2	3	
1	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00
2	3	3	4	2,63	2,42	3,56	8,60
3	4	4	3	3,76	3,53	2,45	9,74

4	4	3	3	3,76	2,42	2,45	8,63
5	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
6	3	4	4	2,63	3,53	3,56	9,72
7	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
8	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
9	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
10	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
11	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
12	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
13	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
14	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
15	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00
16	5	2	3	4,80	1,00	2,45	8,25
17	4	4	3	3,76	3,53	2,45	9,74
18	3	3	4	2,63	2,42	3,56	8,60
19	5	4	3	4,80	3,53	2,45	10,78
20	4	3	3	3,76	2,42	2,45	8,63
21	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
22	4	3	4	3,76	2,42	3,56	9,74
23	3	4	3	2,63	3,53	2,45	8,61
24	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
25	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00
26	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
27	4	3	4	3,76	2,42	3,56	9,74
28	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
29	3	4	3	2,63	3,53	2,45	8,61
30	3	3	2	2,63	2,42	1,00	6,05
31	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
32	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
33	2	2	2	1,00	1,00	1,00	3,00
34	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
35	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
36	3	5	5	2,63	4,60	4,60	11,83
37	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00
38	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00
39	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
40	3	4	4	2,63	3,53	3,56	9,72
41	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85
42	4	4	4	3,76	3,53	3,56	10,85

43	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
44	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00
45	3	3	3	2,63	2,42	2,45	7,50
46	5	5	5	4,80	4,60	4,60	14,00

Data Ordinal dan Interval Y

Resp	Data Ordinal				Data Interval				Total
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
2	3	3	3	4	2,56	2,48	2,51	3,39	10,94
3	4	3	4	4	3,68	2,48	3,58	3,39	13,12
4	3	4	3	3	2,56	3,55	2,51	2,32	10,95
5	4	3	4	3	3,68	2,48	3,58	2,32	12,06
6	3	4	4	4	2,56	3,55	3,58	3,39	13,08
7	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
8	3	4	3	4	2,56	3,55	2,51	3,39	12,01
9	4	4	4	3	3,68	3,55	3,58	2,32	13,13
10	3	4	3	4	2,56	3,55	2,51	3,39	12,01
11	4	3	4	4	3,68	2,48	3,58	3,39	13,12
12	4	4	4	3	3,68	3,55	3,58	2,32	13,13
13	3	3	3	4	2,56	2,48	2,51	3,39	10,94
14	4	4	3	4	3,68	3,55	2,51	3,39	13,13
15	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
16	4	4	4	4	3,68	3,55	3,58	3,39	14,20
17	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
18	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
19	4	3	3	4	3,68	2,48	2,51	3,39	12,05
20	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
21	3	4	3	3	2,56	3,55	2,51	2,32	10,95
22	3	3	4	4	2,56	2,48	3,58	3,39	12,01
23	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
24	4	3	3	3	3,68	2,48	2,51	2,32	10,99
25	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
26	4	3	3	3	3,68	2,48	2,51	2,32	10,99
27	4	3	3	3	3,68	2,48	2,51	2,32	10,99
28	4	4	4	4	3,68	3,55	3,58	3,39	14,20
29	3	3	3	2	2,56	2,48	2,51	1,00	8,56
30	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
31	2	2	2	2	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00

32	3	2	3	3	2,56	1,00	2,51	2,32	8,40
33	5	5	5	2	4,74	4,53	4,53	1,00	14,81
34	4	3	3	3	3,68	2,48	2,51	2,32	10,99
35	5	4	4	4	4,74	3,55	3,58	3,39	15,26
36	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
37	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
38	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
39	4	4	3	3	3,68	3,55	2,51	2,32	12,06
40	4	3	4	4	3,68	2,48	3,58	3,39	13,12
41	4	3	4	4	3,68	2,48	3,58	3,39	13,12
42	3	4	3	3	2,56	3,55	2,51	2,32	10,95
43	3	3	3	3	2,56	2,48	2,51	2,32	9,88
44	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23
45	3	3	2	3	2,56	2,48	1,00	2,32	8,37
46	5	5	5	5	4,74	4,53	4,53	4,43	18,23

Uji Validitas dan Reliabilitas
Correlations

		x11	x12	x13	x1total
x11	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N	46	46	46	46
x12	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N	46	46	46	46
x13	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N	46	46	46	46
x1total	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N	46	46	46	46

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	3

Correlations

		x21	x22	x23	x2total
x21	Pearson Correlation	1	.708**	.782**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
x22	Pearson Correlation	.708**	1	.699**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
x23	Pearson Correlation	.782**	.699**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
x2total	Pearson Correlation	.919**	.886**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.890	3

Correlations

		x31	x32	x3total
x31	Pearson Correlation	1	.826**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	46	46	46
x32	Pearson Correlation	.826**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	46	46	46
x3total	Pearson Correlation	.955**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	46	46	46

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.904	2

Correlations

		x41	x42	x43	x4total
x41	Pearson Correlation	1	.636**	.656**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
x42	Pearson Correlation	.636**	1	.820**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
x43	Pearson Correlation	.656**	.820**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
x4total	Pearson Correlation	.851**	.914**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.877	3

Correlations

		y1	y2	y3	y4	ytotal
y1	Pearson Correlation	1	.728**	.844**	.623**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
y2	Pearson Correlation	.728**	1	.772**	.620**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
y3	Pearson Correlation	.844**	.772**	1	.697**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
y4	Pearson Correlation	.623**	.620**	.697**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
ytotal	Pearson Correlation	.899**	.880**	.934**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.909	4

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	12,580.15	3,254.749	46
x1	8,355.74	2,598.043	46
x2	8,379.54	2,569.705	46
x3	6,780.52	1,725.763	46
x4	9,631.07	2,481.479	46

Correlations

		Y	x1	x2	x3	x4
Pearson Correlation	Y	1.000	.848	.782	.766	.705
	x1	.848	1.000	.753	.647	.606
	x2	.782	.753	1.000	.534	.452
	x3	.766	.647	.534	1.000	.917
	x4	.705	.606	.452	.917	1.000
Sig. (1-tailed)		.	.000	.000	.000	.000
			.	.000	.000	.000
			.000	.	.000	.001
			.000	.000	.	.000
			.000	.001	.000	.
N		46	46	46	46	46
		46	46	46	46	46
		46	46	46	46	46
		46	46	46	46	46
		46	46	46	46	46

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x2, x1, x3 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.915 ^a	.837	.821	1,375.412	.837	52.747	4	41	.000

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.991E8	4	9.979E7	52.747	.000 ^a
	Residual	7.756E7	41	1891757.799		
	Total	4.767E8	45			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	737.847	895.085		.824	.415
	x1	.494	.135	.394	3.656	.001
	x2	.379	.124	.300	3.065	.004
	x3	.569	.317	.302	1.794	.043
	x4	.070	.211	.054	.334	.740

a. Dependent Variable: Y

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
	Pearson Correlation	1	.753**	.647**	.607**	.848**
X1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
	Pearson Correlation	.753**	1	.534**	.452**	.782**
X2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46
	Pearson Correlation	.647**	.534**	1	.917**	.766**
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
	Pearson Correlation	.607**	.452**	.917**	1	.704**
X4	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
	Pearson Correlation	.848**	.782**	.766**	.704**	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.48	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.46	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Jadwal Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
Jl. Ratu Safit No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 324466, 329975, Fax: (0435) 329971
E-mail: lembangantelit@unigan.ac.id

Nomor : 3155/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan *Proposal / Skripsi*, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Riri Refiani Tico
NIM	:	E2115200
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO
Judul Penelitian	:	PENGARUH BEHAVIOUR INOVATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

SURAT REKOMENDASI
Nomor : 800/DUKCAPIL/453

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ISHAK HULAWA, A.md
Nip : 19650616 1989031 015
Jabatan : KEPALA BIDANG PELAYANAN ADMINISTRASI
KEPENDUDUKAN

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : RIRI REFTIANI TICO
N I M : E2115200
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Mahasiswa tersebut diatas, telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo,” sejak tanggal 12 Maret 2021 sampai 20 April 2021.

Demikian surat Rekomendasi penelitian ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 24 Mei 2021

**An. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
 PENCATATAN SIPIL KOTA GORONTALO,
 KEPALA BIDANG PELAYANAN ADMINISTRASI**





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0598/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	RIRI REFTIANI TICO
NIM	:	E2115200
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 03 Mei 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

5/1/2021

RIRI REFTIANI TICO.docx - E21.15.200



SKRIPSI RIRI REFTIANI TICO.docx
 May 1, 2021
 13071 words / 84129 characters

E21.15.200

RIRI REFTIANI TICO.docx

Sources Overview

28%

OVERALL SIMILARITY

1	konsultasiskripsi.com INTERNET	3%
2	repository.unpas.ac.id INTERNET	3%
3	sorev.unisan.ac.id INTERNET	2%
4	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	2%
5	jurnal.stiamak.ac.id INTERNET	1%
6	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	1%
7	eprints.umpo.ac.id INTERNET	1%
8	ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id INTERNET	<1%
9	www.scribd.com INTERNET	<1%
10	digilib.uinsby.ac.id INTERNET	<1%
11	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
12	library.binus.ac.id INTERNET	<1%
13	eprints.dinus.ac.id INTERNET	<1%
14	repository.unmuha.ac.id INTERNET	<1%
15	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1%
16	journal.stiemb.ac.id INTERNET	<1%

5/1/2021

RIRI REFTIANI TICO.docx - E21.15.200

17	123dok.com	INTERNET	<1%
18	jurnal.narotama.ac.id	INTERNET	<1%
19	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	SUBMITTED WORKS	<1%
20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	SUBMITTED WORKS	<1%
21	media.neliti.com	INTERNET	<1%
22	ml.scribd.com	INTERNET	<1%
23	repository.upi.edu	INTERNET	<1%
24	jpu.k-pin.org	INTERNET	<1%
25	repository.unhas.ac.id	INTERNET	<1%
26	repository.uin-suska.ac.id	INTERNET	<1%
27	journal.umgo.ac.id	INTERNET	<1%
28	ppid.serangkota.go.id	INTERNET	<1%
29	www.ijeba.com	INTERNET	<1%
30	blog.ub.ac.id	INTERNET	<1%
31	repository.uinsu.ac.id	INTERNET	<1%
32	dspace.uii.ac.id	INTERNET	<1%
33	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	<1%
34	jurnal.unpand.ac.id	INTERNET	<1%
35	www.igi-global.com	INTERNET	<1%
36	www.docstoc.com	INTERNET	<1%
37	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
38	jtebr.unisan.ac.id	INTERNET	<1%
39	www.ijirmf.com	INTERNET	<1%
40	eprintslib.ummgl.ac.id	INTERNET	<1%

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi



Nama	:	Riri Reftiani Tico
NIM	:	E21.15.200
Tempat/Tgl Lahir	:	Ikhwan, 23 Mei 1992
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Angkatan	:	2015
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Desa Ikwan Kec. Dumoga Barat, Kab. Bolaang Mongondow

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan belajar di SD Negeri Ikhwan, Kec. Dumoga Barat Bolaang Mongondow, Pada Tahun 2004
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di SMP Negeri 5 Dumoga, Kec. Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow, pada Tahun 2007
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di SMA Negeri 3 Kota, Kotamobagu, pada Tahun 2010
4. Melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.

b. Pendidikan Non Formal

1. Peserta Orientasi Mahasiswa Baru (OMB) yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Mengikuti Kuliah Kerja Lapangan Pengabdian Internasional (KKLP Internasional) di Malaysia, Thailand dan Singapura pada Tahun 2018