



PENGARUH PERILAKU KERJA INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIKKA

Agnes Putri Oro¹, Imanuel Wellem², Yohanes C. S. Moan Jawa³

¹²³Universitas Nusa Nipa Indonesia

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru,

Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Email: agnesputrioro23@gmail.com

Abstract: This study aims to: (1) describe Employee Performance, Innovative Work Behavior, and Work Motivation at the Manpower and Transmigration Office of Sikka Regency; and (2) analyze the effects of Innovative Work Behavior and Work Motivation on Employee Performance. The population of this study consisted of all employees of the office, totaling 24 people. Given the relatively small population size, the entire population was used as the sample (saturated sampling/census), resulting in 24 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive analysis and inferential analysis with the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach using SmartPLS. The results of the descriptive analysis indicate that Employee Performance, Innovative Work Behavior, and Work Motivation were all categorized as good. Hypothesis testing shows that Innovative Work Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance (path coefficient = 0.474; t-statistic = 3.289; p-value = 0.001), and Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance (path coefficient = 0.491; t-statistic = 3.983; p-value = 0.000). Both variables explain 77.1% of the variation in Employee Performance (R-square = 0.771).

Keywords: Innovative Work Behavior, Work Motivation, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Perilaku Kerja Inovatif, dan Motivasi Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka; serta (2) menganalisis pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang berjumlah 24 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel (teknik sampling jenuh/sensus) sehingga jumlah responden sebanyak 24 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai, Perilaku Kerja Inovatif, dan Motivasi Kerja seluruhnya berada pada kategori baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien jalur = 0,474; t-statistik = 3,289; p-value = 0,001) dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien jalur = 0,491; t-statistik = 3,983; p-value = 0,000). Kedua variabel mampu menjelaskan 77,1% variasi Kinerja Pegawai (R-square = 0,771).

Kata kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Sumber daya manusia menjadi tulang

panggung yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi, sehingga kualitas dan kinerja pegawai sangat menentukan terwujudnya visi, misi, dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks pemerintahan daerah, kualitas aparatur menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan publik yang diterima masyarakat. Salah satu persoalan mendasar yang masih dihadapi hingga saat ini adalah tingginya angka pengangguran yang berdampak pada kesenjangan sosial dan ekonomi serta berpotensi menghambat pertumbuhan ekonomi (Ashilsyah & Widiarta, 2024:516).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka memiliki peran strategis dalam menangani persoalan tersebut. Berdasarkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 38 Tahun 2021, dinas ini bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang mencakup penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja, penyebarluasan informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengembangan kebijakan di bidang transmigrasi. Meskipun demikian, Rencana Strategis Tahun 2024–2026 menunjukkan bahwa dinas ini masih menghadapi sejumlah permasalahan, yaitu tingginya angka pengangguran, rendahnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja, belum optimalnya pengembangan kawasan transmigrasi lokal, serta rendahnya kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan publik.

Kondisi tersebut menjadikan kinerja pegawai sebagai aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Siagian (2002:168) dalam Talo *et al.* (2026:556), kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi berdasarkan uraian pekerjaannya. Kinerja dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama (Mondy, Noe, & Premeaux dalam Priansa, 2018:271). Berdasarkan indikator tersebut, dilakukan prasurevei terhadap 15 pegawai untuk mengetahui kondisi awal kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan persentase skor total kinerja pegawai sebesar 76,22% dengan kriteria baik, sehingga terdapat kesenjangan (*gap*) sebesar 23,78%. Dua indikator berada di bawah rata-rata, yaitu kualitas pekerjaan dan kemandirian, masing-masing sebesar 69,33%. Hasil wawancara dengan pimpinan memperkuat temuan tersebut, yaitu masih ada pegawai yang belum mampu mengambil keputusan dan terus meminta bantuan rekan kerja, serta belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi dan kecermatan yang tinggi.

Salah satu faktor yang diduga menentukan kinerja pegawai adalah perilaku kerja inovatif. Kheng *et al.* (2013) dalam Afza *et al.* (2022:121) mendeskripsikan perilaku inovatif sebagai tindakan yang mengarah pada pembentukan dan penerapan ide-ide baru untuk mencapai standar profesional yang tinggi serta mendukung pengembangan organisasi. Price (2017:223) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan individu mengubah cara kerja dengan mengadopsi prosedur, praktik, dan teknik kerja baru dalam menyelesaikan tugas. Hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif secara umum sudah mendekati kriteria baik dan sebagian besar pegawai mampu menghasilkan ide baru, tetapi masih terdapat kelemahan pada kemampuan memperjuangkan ide dan mengaplikasikan ide dalam pekerjaan. Sinaga (2023:26) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif individu di sektor publik diyakini mampu meningkatkan kinerja, namun dalam praktiknya belum mendapat perhatian yang optimal.

Faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Robbins (2016:201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengerahkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya (Alkadri, 2024:479), sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat dan kinerja (Delagita *et al.*, 2025:103). Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai secara umum berada pada kategori cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal sehingga berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian terdahulu mengenai kedua hubungan tersebut belum konsisten. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Purwanto *et al.* (2020), Elny (2021), Afza *et al.* (2022), Alviani & Nuvriasari (2022), Reynal *et al.* (2023), dan Anshori *et al.* (2024), tetapi berpengaruh positif dan tidak signifikan menurut Tafsir *et al.* (2022). Demikian pula, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Elny (2021), Basyid (2024), Anshori *et al.* (2024), Sangapan *et al.* (2025), serta Pasaribu & Lestari (2025), sedangkan Fransiska & Tupti (2020) dan Alviani & Nuvriasari (2022) menemukan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Ketidakkonsistenan temuan empiris (*research gap*) tersebut

menjadi dasar perlunya penelitian lanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, perilaku kerja inovatif, dan motivasi kerja, serta menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tidak hanya diukur dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari kualitas hasil, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Prawirosentono (2008:2) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Nawawi (2006:62) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja pegawai dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, perilaku kerja, serta kesesuaian dengan standar dan tujuan organisasi.

Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Priansa (2018:271) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui enam indikator, yaitu kuantitas pekerjaan (volume dan produktivitas kerja), kualitas pekerjaan (ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan), kemandirian (kemampuan bekerja dan mengemban tugas secara mandiri), inisiatif (kemandirian berpikir, fleksibilitas, dan kesediaan menerima tanggung jawab), adaptabilitas

(kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi), serta kerja sama (kemampuan bekerja sama dengan orang lain).

2. Perilaku Kerja Inovatif

West dan Farr (1990:5) menjelaskan bahwa kreativitas mengacu pada kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru, sedangkan inovasi menekankan penerapan ide tersebut dalam praktik nyata. Jong dan Hartog (2003:25) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada penciptaan, pengenalan, dan penerapan hal-hal baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Price (2017:223) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dengan mengadopsi prosedur, praktik, dan teknik baru dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, Scott dan Bruce (2013:581–582) memandang perilaku inovatif sebagai proses multistap yang terdiri atas pencetus ide, pencarian dukungan, dan realisasi ide.

Berdasarkan pendapat tersebut, perilaku kerja inovatif adalah serangkaian tindakan individu yang meliputi penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja organisasi. Jong dan Hartog (2003:26) mengukur perilaku inovatif melalui empat indikator, yaitu melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan ide, dan aplikasi ide. Melihat peluang dan mengeluarkan ide termasuk tahap inisiasi, sedangkan memperjuangkan ide dan aplikasi ide termasuk tahap implementasi.

3. Motivasi Kerja

Mathis dan Jackson (2006:114) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Robbins (2016:201) memandang motivasi sebagai kesediaan mengerahkan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut memenuhi kebutuhan individu. Uno (2007:10) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Dengan demikian, motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Uno (2007:112) menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tampak melalui empat indikator, yaitu tanggung jawab dalam melakukan kerja (kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas), prestasi yang dicapai (dorongan untuk sukses, umpan balik, dan keinginan untuk unggul), pengembangan diri (peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju), serta kemandirian dalam bertindak (mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan).

4. Hipotesis Penelitian

Perilaku kerja inovatif tercermin dari kemampuan pegawai menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Semakin tinggi perilaku tersebut, semakin efektif dan efisien pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja pegawai meningkat. Motivasi kerja, di sisi lain, merupakan pendorong utama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab; pegawai yang termotivasi akan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pelaksanaannya menggunakan metode survei dengan desain *cross-sectional*, yaitu informasi dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu. Unit analisis adalah individu, yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang berlokasi di Jalan Patirangga, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang berjumlah 24 orang. Karena jumlah populasi relatif

kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*total sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel atau sensus, sehingga jumlah responden sebanyak 24 pegawai (Sugiyono, 2010:217; Sunyoto, 2018:48). Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuesioner, studi dokumen, dan observasi.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel eksogen, yaitu Perilaku Kerja Inovatif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), serta satu variabel endogen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kinerja Pegawai diukur melalui enam indikator (12 item) menurut Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Priansa (2018:271). Perilaku Kerja Inovatif diukur melalui empat indikator (8 item) menurut Jong dan Hartog (2003:26), sedangkan Motivasi Kerja diukur melalui empat indikator (11 item) menurut Uno (2007:112). Seluruh item diukur dengan skala Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5).

Analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, uji instrumen berupa uji validitas dengan korelasi *product moment* (item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $> 0,30$; Setiaji, 2004) dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* (reliabel apabila $> 0,60$; Ghozali, 2009). Kedua, analisis deskriptif dengan membandingkan skor aktual terhadap skor ideal dalam bentuk persentase, yang dikategorikan menurut Narimawati (2008:85), yaitu 20,00–36,00% sangat rendah, 36,01–52,00% rendah, 52,01–68,00% cukup, 68,01–84,00% baik, dan 84,01–100% sangat baik. Ketiga, analisis inferensial menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 3.0 (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi *loading factor* ($> 0,70$), *Average Variance Extracted* atau AVE ($> 0,50$), *cross loading*, serta *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* ($> 0,70$). Evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi *R-Square*, *predictive relevance* ($Q^2 > 0$), dan *Variance Inflation Factor* atau VIF ($< 5,00$). Pengujian hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping* dengan kriteria t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Model struktural dirumuskan sebagai $KP = b_1PKI + b_2MK + \varepsilon$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan 24 responden untuk ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel / Indikator	Skor (%)	Kriteria
Kinerja Pegawai (Y)	81,94	Baik
Kuantitas pekerjaan	83,33	Baik
Kualitas pekerjaan	85,42	Sangat baik
Kemandirian	74,58	Baik
Inisiatif	72,92	Baik
Adaptabilitas	85,00	Sangat baik
Kerja sama	90,42	Sangat baik
Perilaku Kerja Inovatif (X₁)	80,21	Baik
Melihat peluang	80,42	Baik
Mengeluarkan ide	81,25	Baik
Memperjuangkan ide	79,17	Baik
Aplikasi ide	80,00	Baik
Motivasi Kerja (X₂)	83,42	Baik
Tanggung jawab dalam melakukan kerja	87,71	Sangat baik
Prestasi yang dicapai	81,39	Baik
Pengembangan diri	83,33	Baik
Kemandirian dalam bertindak	81,25	Baik

Sumber: Hasil olah data kuesioner

Variabel Kinerja Pegawai memperoleh persentase skor total sebesar 81,94% dengan kriteria baik. Indikator tertinggi adalah kerja sama (90,42%), disusul kualitas pekerjaan (85,42%) dan adaptabilitas (85,00%), yang ketiganya berkriteria sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif telah berkembang dengan baik dan pegawai mampu menjaga mutu hasil kerja serta menyesuaikan diri dengan perubahan. Dua indikator berada di bawah rata-rata variabel, yaitu kemandirian (74,58%) dan inisiatif (72,92%), meskipun masih berkriteria baik. Item dengan skor terendah adalah kemampuan mengambil tindakan tanpa menunggu perintah atasan (65,83%; cukup baik), yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih cenderung menunggu arahan atasan sebelum bertindak.

Variabel Perilaku Kerja Inovatif memperoleh persentase skor total sebesar 80,21% dengan kriteria baik. Indikator mengeluarkan ide memperoleh skor tertinggi

(81,25%), diikuti melihat peluang (80,42%). Dua indikator berada di bawah rata-rata variabel, yaitu memperjuangkan ide (79,17%) dan aplikasi ide (80,00%). Item terendah adalah kesediaan aktif memperjuangkan ide agar dapat diterapkan (77,50%), yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya percaya diri dan konsisten dalam meyakinkan rekan kerja maupun pimpinan agar ide yang diusulkan dapat diimplementasikan.

Variabel Motivasi Kerja memperoleh persentase skor total sebesar 83,42% dengan kriteria baik. Indikator tanggung jawab dalam melakukan kerja memperoleh skor tertinggi (87,71%; sangat baik), dengan item tertinggi berupa komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan kerja (90,00%). Indikator pengembangan diri (83,33%), prestasi yang dicapai (81,39%), dan kemandirian dalam bertindak (81,25%) berada di bawah rata-rata variabel. Item terendah adalah keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam pekerjaan (76,67%), diikuti perasaan tertantang dalam menghadapi pekerjaan (80,00%).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid (koefisien korelasi $> 0,30$) dan seluruh variabel reliabel (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$). Pada analisis PLS, seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0,70, yaitu 0,780–0,881 untuk Kinerja Pegawai, 0,877–0,939 untuk Perilaku Kerja Inovatif, dan 0,828–0,947 untuk Motivasi Kerja, sehingga memenuhi validitas konvergen. Nilai AVE seluruh variabel juga berada di atas 0,50 (Tabel 2). Validitas diskriminan terpenuhi karena setiap indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan *cross loading* pada konstruk lain; sebagai contoh, indikator kuantitas pekerjaan memiliki *loading* 0,881 pada Kinerja Pegawai, lebih tinggi daripada pada Perilaku Kerja Inovatif (0,700) dan Motivasi Kerja (0,778). Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel di atas 0,70 sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	<i>Loading factor</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,780 – 0,881	0,667	0,900	0,923	Valid dan reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,877 – 0,939	0,817	0,925	0,947	Valid dan reliabel
Motivasi Kerja	0,828 – 0,947	0,810	0,921	0,944	Valid dan reliabel

Sumber: Hasil olah data SmartPLS

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai *R-Square* Kinerja Pegawai sebesar 0,771 menunjukkan bahwa 77,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja, sedangkan 22,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja. Nilai tersebut berada di atas 0,75 sehingga termasuk kategori kuat (*substantial*) menurut Ghozali dan Latan (2015). Nilai *predictive relevance* (Q^2) sebesar 0,485 (> 0) menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang tinggi, dan nilai *inner* VIF sebesar 1,764 untuk masing-masing variabel eksogen ($< 5,00$) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Persamaan struktural yang dihasilkan adalah:

$$KP = 0,474 PKI + 0,491 MK + \varepsilon$$

dengan KP adalah Kinerja Pegawai, PKI adalah Perilaku Kerja Inovatif, MK adalah Motivasi Kerja, dan ε adalah *error*. Kedua koefisien bernilai positif. Setiap peningkatan satu satuan Perilaku Kerja Inovatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,474 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,491 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* disajikan pada Tabel 3. Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,474, t-statistik 3,289 ($> 1,96$), dan p-value 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,491, t-statistik 3,983 ($> 1,96$), dan p-value 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien Motivasi Kerja sedikit lebih besar daripada koefisien Perilaku Kerja Inovatif, sehingga dalam penelitian ini Motivasi Kerja merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan antarvariabel	Koefisien jalur	T-statistik	P-value	Keterangan
H1: Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja Pegawai	0,474	3,289	0,001	Positif, signifikan; diterima
H2: Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,491	3,983	0,000	Positif, signifikan; diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja tersebut nyata secara statistik. Hasil ini menerima hipotesis pertama. Pegawai yang mampu mengenali peluang perbaikan, menghasilkan ide baru, memperjuangkan, dan menerapkannya cenderung menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, meningkatkan kualitas pelayanan, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Secara deskriptif, Perilaku Kerja Inovatif (80,21%) dan Kinerja Pegawai (81,94%) sama-sama berada pada kriteria baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu, antara lain Purwanto *et al.* (2020), Elny (2021), Afza *et al.* (2022), Alviani & Nuvriasari (2022), Reynal *et al.* (2023), dan Anshori *et al.* (2024), yang membuktikan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian Tafsir *et al.* (2022) yang menemukan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka perlu menguatkan perilaku kerja inovatif pegawai dengan memprioritaskan indikator yang berada di bawah rata-rata, yaitu memperjuangkan ide (79,17%) dan aplikasi ide (80,00%). Pada indikator memperjuangkan ide, perhatian utama perlu diberikan pada item aktif memperjuangkan ide agar dapat diterapkan (77,50%). Organisasi perlu membangun iklim kerja yang terbuka terhadap inovasi, memberikan penghargaan atas usulan perbaikan, serta menyediakan forum berbagi ide (*sharing session*). Pada indikator aplikasi ide, pimpinan perlu memberikan kewenangan untuk uji

coba (*pilot project*), menyediakan sarana dan sumber daya yang memadai, serta mengevaluasi efektivitas inovasi secara berkala.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja tersebut nyata secara statistik. Hasil ini menerima hipotesis kedua. Pegawai yang termotivasi menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, berupaya mencapai prestasi, terus mengembangkan kemampuan, serta mampu bekerja secara mandiri dan percaya diri, yang mendorong peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, adaptabilitas, dan kerja sama. Secara deskriptif, Motivasi Kerja (83,42%) dan Kinerja Pegawai (81,94%) sama-sama berada pada kriteria baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu, antara lain Elny (2021), Basyid (2024), Anshori *et al.* (2024), Sangapan *et al.* (2025), serta Pasaribu & Lestari (2025), yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian Fransiska & Tupti (2020) serta Alviani & Nuvriasari (2022) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut, perbaikan motivasi kerja perlu diprioritaskan pada indikator yang berada di bawah rata-rata, yaitu prestasi yang dicapai (81,39%), pengembangan diri (83,33%), dan kemandirian dalam bertindak (81,25%). Pada indikator prestasi, perhatian utama perlu diberikan pada keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam pekerjaan (76,67%) melalui sistem penghargaan berbasis kinerja, apresiasi terhadap pegawai berprestasi, target kerja yang menantang namun realistis, serta peluang pengembangan karier. Pengembangan diri dapat didorong melalui pendidikan dan pelatihan, *coaching*, dan *mentoring*, sedangkan kemandirian dalam bertindak dapat diperkuat melalui pendelegasian wewenang, penugasan yang lebih menantang, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Menurut Narimawati (2008:45), masalah penelitian dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai adalah 81,94%, sehingga terdapat *gap* sebesar 18,06%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah inisiatif (72,92%) dan kemandirian (74,58%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan Perilaku Kerja Inovatif memperoleh skor 80,21%, Motivasi Kerja 83,42%, dan Kinerja Pegawai 81,94%, seluruhnya dengan kriteria baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien jalur 0,474; t-statistik 3,289; p-value 0,001), dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien jalur 0,491; t-statistik 3,983; p-value 0,000) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka. Kedua variabel mampu menjelaskan 77,1% variasi Kinerja Pegawai.

Saran bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah meningkatkan Kinerja Pegawai melalui penguatan Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja. Pimpinan perlu membangun budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi, menyelenggarakan forum berbagi ide, memberikan penghargaan atas inovasi, serta menyediakan kewenangan, sarana, dan sumber daya agar ide dapat diterapkan, dengan prioritas pada indikator memperjuangkan ide dan aplikasi ide. Pimpinan juga perlu menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja, memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan, *coaching* dan *mentoring*, serta pendelegasian wewenang, dengan prioritas pada indikator prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, atau kompensasi, sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118–128.
- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Anshori, D., Kistyanto, A., & Wardoyo, D. T. W. (2024). Pengaruh perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak SMP di Kabupaten Magetan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1).
- Ashilsyah, M. A., & Widiarta, R. G. (2024). Pengelolaan dan sistem birokrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jawa Tengah serta masalah dan solusinya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 516–528.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Delagita, G., Wellem, I., & Juru, P. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis CUAN*, 3(1).
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 10(2). Catatan: sumber yang saya temukan menunjukkan artikel ini berada pada Vol. 10 No. 2, tetapi nomor halaman belum berhasil terverifikasi secara meyakinkan dari laman jurnal.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- de Jong, J. P. J., & den Hartog, D. N. (2003). *Leadership as a determinant of innovative behaviour*. Scales Research Reports H200303. EIM Business and Policy Research. Catatan: ini merupakan *research report*, bukan artikel jurnal, dan terdiri atas 95 halaman.
- Kheng, Y. K., June, S., & Mahmood, R. (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47–57.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Narimawati, U. (2008). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 41–50.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia dan kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Price, A. (2017). *Human Resource Management*. London: Cengage Learning. Catatan: referensi ini sebaiknya dicocokkan kembali dengan buku yang benar-benar digunakan, karena data “Price (2017)” dalam daftar awal belum memberikan judul sehingga identifikasinya tidak bisa saya pastikan 100%.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27.
- Reynal, I., Piki, M., Ardimi, M. G., Suwandi, C. I., & Ferdinan, B. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan entrepreneurial dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(1), 45–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat. Catatan: ini adalah buku, sehingga tidak memiliki volume dan halaman artikel jurnal. Katalog perpustakaan mengonfirmasi edisi 16 dan penerbit Salemba Empat.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 974–984.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Setiaji, B. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, [nama depan belum teridentifikasi]. (2023). Belum dapat dilengkapi secara aman. Entri “Sinaga (2023)” terlalu umum karena terdapat banyak publikasi Sinaga pada tahun tersebut. Sebaiknya dicocokkan dengan judul yang tercantum dalam sitasi Bab II/Bab III.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Penelitian sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, perilaku inovatif dan employee engagement terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening variable di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 55–71.
- Talo, C. C. K., Wellem, I., & Transilvanus, V. E. (2026). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan Performance Analysis Quadrant (PAQ) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 13(1), 554–564.
- Uno, H. B. (2007). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

West, M. A., & Farr, J. L. (Eds.). (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: John Wiley & Sons.