

**KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI DPRD PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

AGNESTASYA NIKEN AGISTHA

11190722

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN JUDUL
KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI DPRD PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
manajemen (S.M)



DISUSUN OLEH:

AGNESTASYA NIKEN AGISTHA

11190722

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen (S1)



Disusun Oleh

Agnestasya Niken Agistha

11190722

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agnestasya Niken Agistha
NIM : 11190722
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI DPRD PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



(Agnestasya Niken Agistha)

NIM. 11190722

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DPRD PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

AGNESTASYA NIKEN AGISTHA

11190722

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Juni 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim Penguji)



2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Penguji)



3. Dr. Heru Kristanto, MT

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 26 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DPRD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikat dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 Mei 2023



Agnestasya Niken Agistha

11190722

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur “

(Filipi 4 : 6)

“Percayakanlah segala usahamu kepada Tuhan, maka rencanammu akan berhasil”

(Amsal 16 : 3)

“Cum adsunt testimonia rerum, quid opus est verbis”

“Don't be afraid of being different, be afraid of being the same as everyone else”

“In life, there will be things that come up by itself. But there will be things that also need to struggle to get it”

“The best way to get started is to quit talking and begin doing”

(Walt Disney)

“Life is journey to be experienced, not a problem to be solved”

(Winnie The Pooh)

“ Owing our story and loving ourselves through that process is the bravest thing that we'll ever do”

(Brene Brown)

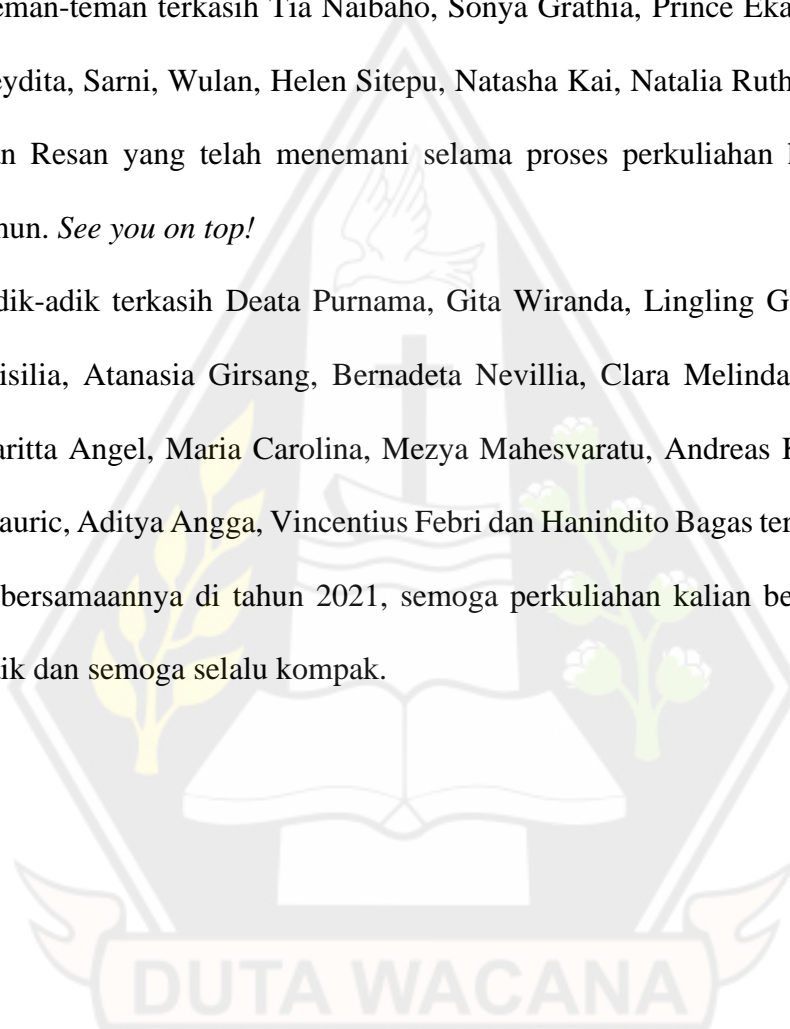
HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Terima kasih Tuhan Yesus untuk segala rahmat, penyertaan, kemudahan serta kelancaran selama proses pengerjaan skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini hingga akhir.
2. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Subandi, S.H dan Ibunda Marini Datu Pongtiku, Amd.Kom. Terima kasih berkat doa, dukungan serta telah merawat dan mendidik penulis menjadi pribadi berkarakter hingga mampu menempuh pendidikan pada perguruan tinggi ini. Terima kasih telah mendukung setiap keputusan penulis, semoga mereka bangga dengan apa yang sekarang penulis peroleh.
3. Untuk adik kandung perempuan penulis terkasih, Beatrix Stefany yang selalu menghibur, memberikan dukungan dan semangat saat suka ataupun duka. Semangat selalu dalam menyelesaikan studi karena kita berdua yang akan meneruskan perjuangan keluarga.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, M.T selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas bimbingan, kritik, saran dan telah meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan beliau merupakan kesempatan dan inspirasi bagi penulis. Semoga Tuhan melimpahkan kesehatan.
5. Seluruh dosen Fakultas Bisnis atas segala ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.

6. Kepada Ibu Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr., M.M; Ibu Putriana Kristanti, M.M; dan Ibu Cheryl Stefia Marlita, ST., MBA atas waktu, kesempatan yang telah diberikan dalam mendukung pengalaman dan pembelajaran bagi penulis untuk menggali potensi diri mengikuti kompetisi selama menempuh pendidikan.
7. Ucapan terima kasih kepada kantor DPRD DIY yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian. Terima kasih kepada Bapak Haryanta, S.H dan Ibu Andriana Wulandari, S.E atas pendampingan yang telah diberikan.
8. Teman-teman BEM FB UKDW periode 2021, 2022, dan 2023.
9. Teman-teman Kelompok Studi MSDM periode 2022 atas kerja sama dan dinamika selama masa kepengurusan.
10. Sahabat penulis Patricia Devi Putriani. Terima kasih atas waktu, dukungan, serta motivasi. Semoga persahabatan ini terjaga selamanya.
11. Teman dekat penulis Gregorius Dimas, Terima kasih atas dukungan, suka duka dan hiburan yang bisa membuat penulis senang dan semangat. Betapa beruntungnya penulis dapat berproses bersama selama menempuh pendidikan.
12. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi Marcelina Jevan, Ika Ayu, Mahanara Klauwrens, Ardita Maureen, Shelly Tarigan, Jesika Sinaga, Danang. Wisnu, Wynda Sembiring, Devita Stefani, Bella Ros, Melita Sitanggang, Karni, Jesika Sinaga, Joy Lorenzius, Yosia, Kevin Paembonan, Reinhard, dan Juan yang telah berusaha hingga akhir sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Teman-teman “Batik Papua”. Agata Swasti, Eugene Mara Denov, Junita Grace Wafom, Veronica Naibaho, Deserlin Sraun, Cristina Maria, Glory Lamury, dan Michaela Mote yang telah mendukung dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik

14. Teman-teman “Esema Tarki”. Fransiska Septi, Gracia Anindita, Grace Patabang, Gabrielle Ayuningtyas, Annette Priyanca, Agatha Sekar, Bernadeta Dwita yang telah mendukung dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik.
15. Teman-teman terkasih Tia Naibaho, Sonya Grathia, Prince Eka, Angela Fyo, Seydita, Sarni, Wulan, Helen Sitepu, Natasha Kai, Natalia Ruth, Mario, Alfa, dan Resan yang telah menemani selama proses perkuliahan hampir empat tahun. *See you on top!*
16. Adik-adik terkasih Deata Purnama, Gita Wiranda, Lingling Gloria, Anggita Prisilia, Atanasia Girsang, Bernadeta Nevillia, Clara Melinda, Vinata Tris, Caritta Angel, Maria Carolina, Mezya Mahesvaratu, Andreas Kelvin, Sergio Mauric, Aditya Angga, Vincentius Febri dan Hanindito Bagas terima kasih atas kebersamaannya di tahun 2021, semoga perkuliahan kalian berjalan dengan baik dan semoga selalu kompak.



KATA PENGANTAR

Segala Puji Hormat dan Kemuliaan bagi Tuhan Yesus Kristus atas segala karunia dan limpahan rahmat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan penelitian skripsi ini, dengan judul “Kecenderungan Perilaku Inovatif Terhadap Keterikatan Karyawan dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan”. Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Heru Kristanto, M.T, selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, bimbingan, arahan, saran serta dukungan dari awal penulisan hingga skripsi ini bisa selesai sesuai dengan yang diharapkan. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ini besar harapan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan oleh pembaca sehingga penulis bisa melengkapi kekurangan dari skripsi ini.

Yogyakarta, 25 Mei 2023

Penulis



Agnestasya Niken Agistha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN	7
1.4 MANFAAT PENELITIAN	7
1.5 BATASAN MASALAH	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 LANDASAN TEORI.....	9
2.1.1 Teori <i>Resource Based View</i>	9
2.1.2 Teori Kognitif Sosial	11
2.2 Inovatif	15
2.2.1 Pengertian Inovatif.....	15
2.2.2 Tujuan Inovasi	16
2.2.3 Pengertian Perilaku Inovatif	17
2.2.4 Indikator Perilaku Inovatif.....	18
2.2.5 Dampak Perilaku Inovatif.....	19
2.3 Keterikatan Karyawan.....	19
2.3.1 Pengertian Keterikatan Karyawan	19

2.3.2 Indikator Keterikatan Karyawan.....	20
2.3.3 Pendorong Keterikatan atau Keterlibatan	21
2.3.4 Tingkat Kategori Keterikatan Karyawan.....	21
2.3.5 Tujuan Keterikatan Karyawan.....	22
2.4 Kinerja.....	23
2.4.1 Pengertian Kinerja	23
2.4.2 Indikator Kinerja.....	23
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.4.4 Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Penelitian	32
2.7 Rumusan Hipotesis	32
2.8 Profil Organisasi	34
2.8.1 Visi dan Misi.....	35
2.8.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD DIY	36
2.8.2.1 Unsur Organisasi	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Bentuk Penelitian	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	38
3.2.2 Waktu Penelitian	38
3.3 Operasionalisasi Variabel	38
3.3.1 Definisi Variabel.....	38
3.3.2 Operasional Variabel.....	39
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Jenis Data	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7 Metode Analisis	44
3.7.1 Analisis Data	44
3.7.2 Uji Instrumen	44
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 KESIMPULAN	64

5.2 Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3 SARAN	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	26
Tabel 4 1 Jenis Kelamin	49
Tabel 4 2 Tingkat Usia.....	50
Tabel 4 3 Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4 4 Variabel Perilaku Inovatif.....	52
Tabel 4 5 Variabel Keterikatan Karyawan	52
Tabel 4 6 Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4 7 Uji Reabilitas	53
Tabel 4 8 Hasil Uji Analisis Jalur Variabel Perilaku Inovatif terhadap Kinerja	54
Tabel 4 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Keterikatan Karyawan dan Kinerja.....	54
Tabel 4 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Perilaku Inovatif dan Keterikatan Karyawan	55
Tabel 4 11 Uji Determinan Pertama Perilaku Inovatif dan Keterikatan Karyawan	56
Tabel 4 12 Uji Determinan Kedua Keterikatan Karyawan Memengaruhi Kinerja. 56	
Tabel 4 13 Uji Determinan Ketiga Perilaku Inovatif Memengaruhi Keterikatan Karyawan	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sumber Daya Dengan Keunggulan Bersaing yang Saling Berkaitan ...	10
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	32
Gambar 2.3 Logo Pemerintahan Daerah DIY	34
Gambar 2.4 Struktur Organisasi DPRD DIY	36
Gambar 3.1 Skala Likert.....	44
Gambar 4.1 Uji Sobel	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	74
Lampiran 3 Profil Responden.....	81
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas	82
Lampiran 5 Uji Regresi Linier Sederhana	83
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	85
Lampiran 7 Kartu Konsultasi Skripsi	86
Lampiran 8 Halaman Persetujuan.....	88
Lampiran 9 Lembar Revisi Ujian Pendaran.....	89
Lampiran 10 Lembar Revisi Judul Skripsi	90



**KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
KARYAWAN DPRD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

AGNESTASYA NIKEN AGISTHA

11190722

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Email: agnestasyanikenagista@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perilaku inovatif terhadap keterikatan karyawan dan implikasinya pada kinerja karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari karyawan DPRD DIY, responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, kemudian hasil responden diolah menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinan, uji T dan uji mediasi (*Sobel Test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan hasil terakhir menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dapat memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Perilaku Inovatif, Keterikatan Karyawan, Kinerja

***THE PREFERENCE OF INNOVATIVE BEHAVIOR ON EMPLOYEE
ENGAGEMENT AND ITS IMPLICATION FOR DPRD EMPLOYEES
PERFORMANCE IN SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

AGNESTASYA NIKEN AGISTHA

11190722

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: agnestasyanikenagista@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze whether the effect of Innovative Behavior on Employee Engagement mediated by Employee Performance at DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta. In this research, the number of samples used 100 respondents from DPRD DIY employees, The respondents obtained were from questionnaire that had been distributed, the result of the respondents are processed into the Test Validity and Reability Test, Analysis of Simple Linear Regression, Coefficient of determination, T statistical test and Sobel Test. The results of the research prove that Innovative Behavior have not effect on Employee Performance, later research found significant on the Employee Performance of Employee Engagement. Innovative Behavior significant on Employee Engagement and the last result is Employee Engagement is a mediating variable between Innovative Behavior on Employee Performance.

Keyword : Innovative Behavior, Employee Engagement, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dikatakan berhasil mencapai tujuan tentu tak lepas dari peran karyawannya. Saat ini masuk pada era globalisasi seluruh hal dituntut untuk dapat berkembang secara cepat dan inovatif. Mengikuti arus yang dinamis tentu harus selaras dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu. Adanya sumber daya manusia memfasilitasi suatu organisasi lewat kemampuan, kreativitas, aksi nyata yang umumnya ditemui pada setiap organisasi, dengan keberadaan manusia sebagai suatu aset sumber daya manusia yang berperan penting dalam organisasi (Masharyono & Senen, 2015:132). Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan maka sumber daya manusia harus terus dilakukan pengembangan agar berjalan secara optimal karena dari sumber daya manusia yang nantinya akan memajukan dan mempertahankan organisasi dari waktu ke waktu. Mencapai tujuan suatu organisasi baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta sebagai dasar tenaga kerja, agar dapat berjalan secara efektif dan efisien tentu perlu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan tertentu untuk mampu memberikan yang terbaik dalam mengemban tugas yang diberikan organisasi. Suatu organisasi tak lepas dari faktor pendukung lain maka terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi dan menentukan kinerja pegawai antara lain tingkat perilaku inovasi dan keterikatan atau keterlibatan karyawan.

Perkembangan teknologi yang canggih tetap membutuhkan sumber daya

manusia dalam kemajuan organisasi di masa-masa mendatang. Setiap organisasi akan berada dalam situasi perubahan yang akan membawa organisasi tersebut pada berbagai macam tuntutan kebutuhan yang dipengaruhi baik dari lingkungan eksternal atau lingkungan internal. Perubahan yang terjadi dipastikan menuju pada perkembangan organisasi yang positif, dilansir dari laman Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia per September tahun 2022 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah melakukan Evaluasi Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan pada Kementerian Sekretariat Negara. Pelaksanaan tersebut dilakukan untuk mengevaluasi budaya kerja dan perubahan pola pikir aparatur negara sebagai upaya pembaruan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan pada aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan SDM aparatur. Kemensetneg telah melakukan berbagai perubahan yakni Manajemen Perubahan seperti peningkatan kapabilitas, inovasi dan budaya juga optimalisasi *big data analytics*. Berdasarkan informasi diatas pada tahun 2022 Kemensetnag memperoleh keberhasilan dengan meraih tiga penghargaan di kategori-kategori berbeda. Hal tersebut dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja pada suatu organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok di suatu organisasi yang telah sesuai pada tanggung jawab individu sehingga dapat tercapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Kinerja karyawan yang berjalan secara optimal tentu selaras dengan performa karyawan. Kinerja dapat berpengaruh terhadap suatu kegiatan organisasi sehingga kinerja yang semakin baik pada karyawan dalam proses perkembangan organisasi sangat menentukan (Sumiyati, 2016). Berhasil atau tidaknya suatu instansi pemerintahan dinilai berdasarkan

kinerja pegawai. Para peneliti telah banyak menemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan umumnya di seluruh dunia diberbagai sektor antara lain sektor pendidikan, perbankan, organisasi publik dan lainnya (Nawab, 2017). Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal serta berkualitas tinggi. Dalam menjalankan tanggung jawab di organisasi tersebut dengan tingkat kemampuan yang berbeda-beda adalah hal yang tentu saja bersifat individu. Kinerja karyawan yang tidak optimal dipengaruhi oleh keterikatan karyawan tentunya berasal dari organisasi tersebut.

Peran sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan menuju pada pengembangan sumber daya manusia yang inovatif. Cara meningkatkan keterikatan karyawan salah satunya dengan memiliki kemampuan yang inovatif. Inovasi adalah suatu upaya yang dibutuhkan organisasi dalam menjalankan suatu aktivitas organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku inovatif (Mardikaningsih, 2020). Peran inovasi-sangat penting guna mencapai hasil yang maksimal. Adanya inovasi adalah langkah mutlak yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan untuk beradaptasi agar relevan dengan perubahan zaman.

Perilaku inovatif mengarah pada keberhasilan dalam memperoleh gagasan yang bersifat original dengan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpeluang dalam penerapan ide-ide baru terhadap praktek kerja (Magadley, 2016). Kualitas inovasi yang berasal dari karyawan merupakan usaha individu yang mampu mencari tahu suatu masalah pada proses belajar kemudian menghasilkan ide-ide kreatif, mendapat dukungan serta pengakuan kemudian menerapkannya pada pekerjaan. Mendukung perilaku inovatif terhadap karyawan adalah salah satu pendukung bagi

pencapaian suatu organisasi.

Pada penelitian sebelumnya menggambarkan dan menganalisis pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi mengambil studi kasus pada instansi pemerintahan di Pusat Kajian dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan secara signifikan antara inovasi organisasi dan kinerja organisasi berdasarkan tiga hipotesis yakni variabel inovasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja, variabel inovasi administrasi berpengaruh terhadap kinerja serta variabel inovasi strategi berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pada penelitian tersebut diterima.

Menurut Ibnu, (2021) pengertian keterikatan karyawan adalah suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menjaga tingkat keterikatan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang *engaged* telah dipastikan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Di suatu organisasi tentu mengharapkan adanya karyawan yang berkompeten serta memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang *engaged* tentu memberikan pelayanan yang inovatif. Suatu organisasi akan memperoleh lingkungan kerja yang nyaman jika mampu menerapkan keterikatan karyawan dengan baik. Keterikatan karyawan merupakan bentuk komitmen emosional seseorang terhadap organisasi dan tujuannya. Pada penelitian sebelumnya telah ditemukan hubungan positif antara keterikatan karyawan dan kinerja organisasi. Karyawan tak hanya bekerja sekedar memperoleh gaji atau mendapatkan promosi jabatan namun bekerja dalam wujud tujuan organisasi (Afriyadi Cahyadi, 2017).

Pengertian pemerintahan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintahan daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menggunakan asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau yang dapat singkat DPRD dalam keberlangsungan demokrasi dan penyelenggaraan pemerintah daerah yang merupakan lembaga legislatif daerah. Gambaran umum lembaga legislatif memiliki tiga peran utama antara lain fungsi perwakilan, fungsi legislatif, dan fungsi pengawasan. DPRD memiliki kewajiban akan moral dan kepentingan untuk mewakili masyarakat umum tidak hanya sebagian masyarakat yang mendukung ke beberapa pihak namun secara keseluruhan. Dalam hal ini parlemen sebagai landasan mampu mewakili kepentingan rakyat dan sebagai bentuk kebhinekaan Indonesia. Tujuan pemerintahan daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah terwujudnya kesejahteraan masyarakat lewat peningkatan pelayanan, pemberdayaan, peran masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah berdasarkan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelayanan publik yang memiliki dedikasi serta memiliki integritas secara langsung mendorong ke arah yang positif dan melakukan perubahan dengan rasa solid sehingga dapat mempersatukan negara dan rakyat. Rakyat menginginkan totalitas dari pelayanan publik. Pendekatan manajemen publik dalam mendorong kinerja secara optimal berasal dari aparat dan pegawai Negara dalam berhadapan dengan publik. Melayani warga merupakan tugas negara, melayani publik juga menjadi suatu alasan negara tersebut berasal (Djoko Suyanto : 82).

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “KECENDERUNGAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DPRD PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

1.2 RUMUSAN MASALAH

Hal-hal yang telah diuraikan atau dijelaskan diatas, maka diperlukan adanya tindak lanjut melalui pendalaman terhadap variabel perilaku inovatif, keterikatan karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Masa transisi dari *work from home* lalu *work from office* dan fungsi dinilai memiliki perbandingan dalam menunaikan pekerjaan seperti tantangan dalam pekerjaan, tingkat rasa antusias, tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bidang pelayanan masyarakat. Melalui penjabaran di atas kita dapat mengetahui uraian permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
- b. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
- c. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
- d. Apakah Keterikatan Karyawan memediasi hubungan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan yakni sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan mendapatkan pengaruh Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Untuk menguji dan mendapatkan pengaruh Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Untuk menguji dan mendapatkan pengaruh Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- d. Untuk menguji apakah variabel Keterikatan Karyawan sebagai variabel mediasi dapat memediasi Perilaku Inovatif dan Kinerja pegawai DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh perilaku inovatif terhadap keterikatan karyawan pada kinerja di instansi pemerintahan khususnya wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi pada penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

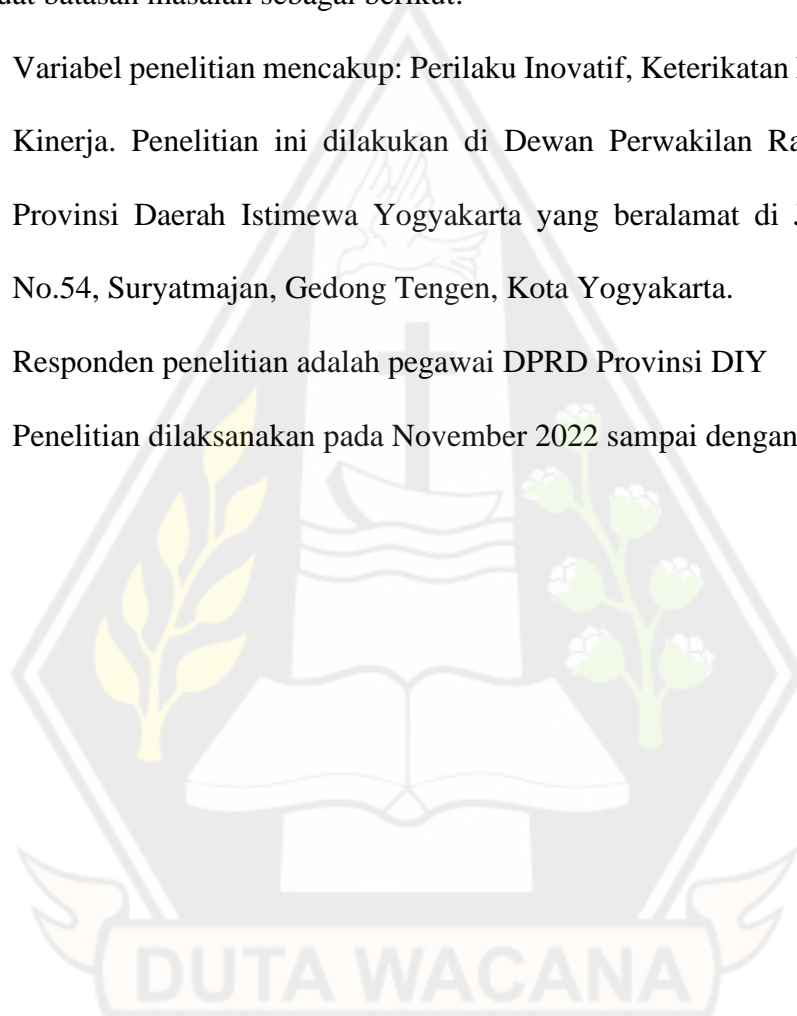
Melalui penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan atau pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel yang diteliti sehingga dapat meningkatkan kinerja

organisasi serta sebagai bahan evaluasi, dan meningkatkan kinerja organisasi dimasa mendatang melalui perilaku kerja inovasi dan keterikatan karyawan

1.5 BATASAN MASALAH

Setelah mengetahui rumusan masalah yang telah dirangkum, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian mencakup: Perilaku Inovatif, Keterikatan karyawan dan Kinerja. Penelitian ini dilakukan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Malioboro No.54, Suryatmajan, Gedong Tengen, Kota Yogyakarta.
- b. Responden penelitian adalah pegawai DPRD Provinsi DIY
- c. Penelitian dilaksanakan pada November 2022 sampai dengan Mei 2023



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut bahwa variabel Perilaku Inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Keterikatan Karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini berarti Perilaku Inovatif akan meningkatkan Keterikatan Karyawan yang ada di DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta.

Variabel Perilaku Inovatif memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat memberikan arti perilaku inovatif akan tidak sesuai jika seseorang tidak dapat menentukan sesuatu hal yang dianggap penting dapat berbeda antara individu dengan individu lainnya yang ada pada karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta. Seseorang akan berperilaku inovatif untuk mewujudkan apa yang menjadi keinginan dan upaya yang telah dihasilkan belum tentu hasil yang produktif tersebut searah dengan kehendak organisasi.

Variabel Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dapat memberikan arti bahwa Keterikatan Karyawan yang baik memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja DPRD semakin baik variabel Keterikatan Karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji Sobel menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Karyawan secara signifikan memediasi pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada DPRD DIY, dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dari penelitian yang dilakukan menggunakan variabel Keterikatan Karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan sedangkan Perilaku Inovatif tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Peneliti mengumpulkan data hanya dilakukan pada kantor DPRD DIY.
3. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner dengan keterbatasan peneliti menyebarkan sejumlah keseluruhan karyawan namun peneliti hanya menerima 100 responden.

5.3 SARAN

Peneliti akan memberikan beberapa saran yakni:

1. Saran yang diberikan kepada kantor DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta yakni variabel yang diteliti oleh peneliti Perilaku Inovatif dan Keterikatan Karyawan. Perilaku inovatif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Perilaku Inovatif positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan sedangkan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sehingga organisasi dapat meningkatkan lebih jauh terkait variabel keterikatan karyawan seperti pemimpin yang mampu memotivasi, membangun hubungan antar tim dan rekan kerja, serta pelatihan dan pengembangan karir tersebut pada kinerja organisasi agar dapat memberikan kontribusi kreatif lainnya terhadap pelayanan di wilayah DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peneliti memperoleh data responden sejumlah 100 diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengambil data diatas 100 untuk keakuratan data yang diteliti.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melakukan penambahan terhadap variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel perilaku inovatif dan keterikatan karyawan, bersama pengembangan teori terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. *Development Research of Management: Jurnal Manajemen*, 17(1), 118-130.
- Ajiardani, R. L., & Anjaningrum, W. D. (2022). Bagaimana keterlibatan kerja, perilaku kerja inovasi, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan kinerja karyawan Vosco Group?. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328-339.
- Amalia, S. R., & Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh person organization fit terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis sebagai mediasi pada karyawan KSPPS di Semarang. *Management Analysis Journal*, 223-232.
- Amin, S. A. (2022). How can servant leadership arouse to innovative work behavior?. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen*, 18, 183-193.
- Amstrong, M., & Baron.F. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- ArikoF, & F. (2023). *Ariko, E. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Koperasi telekomunikasi seluler jombang*. Jombang: Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Asra, S. (2016). *Metode pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Bakti, A. S. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan civil society organization PKBI pusat the impact of organizational culture and employee engagement on employee work performance civil society organization ippa hq. *E-proceeding of management*, 3(3), 3088-3095.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Budiprasetya, A., & Lo, S. J. (2021). Mediation acts from employee engagement which affects the employee competencies and innovative work behaviour on employee performance at PT Tetra Pak Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 680-688.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). "Measuring innovative work behavior. *Creative and Innovation Management*, Vol. 19, No. 1, Pp.23-36.

- Dixit, A., & Upadhyay, Y. (2021). Role of JD-R model in upticking innovative work behaviour among higher education faculty. *RAUSP Management Journal*, 56, 156-169.
- Drucker, P., & F. (2012). *Inovasi dan kewiraswastaan*. Jakarta: Erlangga.
- Fitria, Y., & Linda, M. (2020). Kepuasan kerja: sebagai variabel mediasi hubungan antara employee engagement dan organizational commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 17.
- Hadi, S., Putra, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horison*, 186-197.
- Handoyo., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, Vol. 5, No. 1, 1-8.
- Henndy Ginting, P., & Febriansyah, H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement*. Jakarta: Prenada Media.
- Kahpi, H. S., Syaechuarodji, S., & Mahmud, T. A. (2022). Keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan di umkm provinsi Banten Indonesia: peran mediasi kreatifitas karyawan . *Jurnal Ekonomi Efektif*, 629-637.
- Makmur, T. (2012). *Inovasi dan kreativitas manusia dalam administrasi dan manajemen*. Bandung: Reffika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, A. W., & Jahan, S. (2021). Stimulation of innovative behavior through the inclusive leaders and engaged workers. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 249-255.
- Masharyono, & Senen, S. (2015). Analisis job performance pegawai honorer administrasi dengan kompetensi dan job characteristic dalam mendukung Universitas Pendidikan Indonesia menjadi leading and outstanding (job performance analysis temporary employee administrative with Competence. *Fokus Ekonomi*, 120-137.
- Masharyono, & Senen.S. (2015). Analisis job performance pegawai honorer administrasi dengan kompetensi dan job characteristic dalam mendukung Universitas Pendidikan Indonesia menjadi leading and outstanding . *Fokus Ekonomi*, 120-137.
- Rengkung, L. R. (2015). Keuntungan kompetitif organisasi. *Agribusiness and Socioeconomic Journal*, 1-12.
- Schiemann, W. (2011). *Alignment, capability, engagement: pendekatan baru talent management untuk mendongkrak kinerja organisasi (1st ed.)*. Jakarta: PPM Manajemen.

- Stamm. (2008). *Managing innovation, design and creativity*. British: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, Geovani, A., & Silvianita, A. (2018). Analisis faktor-faktor employee engagement tenaga keperawatan dan penunjang medik di rumah sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20.
- 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.
- Vasani, P. J., & Pillai, V. (2019)). To study on employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Applied Research* 5(4), 490-493.
- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai airways international. *Assumptioon Business Administration College an international publication of the Organization Development Institute Journal*, 6(2), 45.
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 24-28.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif: sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 8.2, 66-72.
- Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh inovasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 12(1), 68-89.