

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Jika dikaji secara makro, inovasi menjadi salah satu penggerak pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara (*Global Innovation Indeks*, 2018). Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh *Global Innovation Indeks* (2018) menunjukkan bahwa dari 126 negara yang disurvei, Indonesia berada pada peringkat 85 dengan skor 29,80. Pada tahun 2017 dari 127 negara yang di survei, Indonesia berada pada peringkat 87 dengan skor 30,1 naik satu tingkat dari tahun 2016 yaitu peringkat 88 dari 128 negara yang disurvei dengan skor 29,1. Negara dengan tingkat inovasi yang paling tinggi (*top five*) pada tahun 2018 adalah Swiss, Belanda, Swedia, *United Kingdom*, dan Singapura. Untuk tingkat ASEAN saja, Indonesia masih kalah dari Malaysia (skor 43,16, ranking 35), Vietnam (skor 37,94, ranking 45), Thailand (skor 38, ranking 44), Filipina (skor 31,56 ranking 73), Brunei Darussalam (skor 32,84, ranking 67). Data tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tingkat keinovatifan sumber daya manusia Indonesia masih lebih rendah dengan negara-negara lain.

Untuk menjadi bangsa yang inovatif, dari perspektif manajemen sumber daya manusia tentu saja tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusianya itu sendiri. *Output* inovasi akan dapat dimunculkan jika sumber daya manusianya inovatif dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dan strategis dalam menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi yang akan menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Kemajuan teknologi yang semakin pesat dan kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh organisasi serta munculnya era industri 4.0 memberikan implikasi terhadap pentingnya sumber daya manusia yang inovatif atau berperilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) dalam bekerja.

Sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) akan tercermin dari perilakunya sehari-hari dalam bekerja, seperti selalu aktif mencari peluang-peluang untuk perbaikan kerja ataupun program kerja yang lebih baik, selalu memiliki berbagai alternatif solusi untuk

menyelesaikan persoalan, dan melakukan cara-cara yang inovatif dalam mengeksekusi tugas/pekerjaan misalnya memanfaatkan teknologi dalam mempermudah pekerjaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang memiliki perilaku inovatif akan terus berupaya dan memikirkan cara terbaik dan tidak terlena dengan cara-cara lama yang sudah ketinggalan zaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, penulis fokus kepada perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki jabatan (level pimpinan) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Labuhan Batu. Alasan pemilihan subjek penelitian ini, penulis berpandangan bahwa level pimpinan pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Labuhanbatu merupakan aparatur yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam memajukan instansi tempat bekerja. Aparatur pada level pimpinan harus memiliki ide-ide kreatif, karena merekalah yang menyusun dan merencanakan program kerja pada instansi masing-masing. Oleh karena itu, agar tercipta *output* atau hasil kerja yang baik, baik secara individu maupun secara organisasional, maka para aparatur tersebut haruslah memiliki perilaku yang inovatif dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang aparatur tidak hanya menjalankan rutinitas saja dalam bekerja, tapi harus berpikir, mengembangkan dan terus memperbaiki metode kerja yang lebih baik, memikirkan pelayanan yang lebih baik, memikirkan program-program kerja yang inovatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang bisa memberikan manfaat untuk kemajuan organisasi dan juga kepada masyarakat pada umumnya.

Adanya tuntutan aparatur agar inovatif dalam bekerja juga sejalan dengan semangat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, yang mendorong daerah dalam hal ini para kepala daerah dan segenap aparatur untuk aktif berinovasi dan kreatif dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan. Tujuannya adalah untuk mendorong peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan meningkatnya daya saing daerahnya. Disamping itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil juga

mengungkapkan bahwa kreativitas yang ditunjukkan oleh aparatur yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan merupakan penilaian capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu input yang harus dimiliki agar dapat menghasilkan luaran inovasi baik dalam bentuk program kerja, penerapan teknologi, pelayanan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Bapak Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tjahjo Kumolo pada penyerahan penghargaan *Innovative Government Award* (IGA) Tahun 2018 menyatakan bahwa dalam meningkatkan daya saing daerah adalah jika semua daerah bergerak melakukan inovasi di daerahnya masing-masing, termasuk dari kepala daerah, para kepala organisasi perangkat daerah, dan semua aparatur pemerintahan daerah.

Aparatur sebagai penggerak roda organisasi harus memiliki ide-ide segar, memiliki program inovatif baik dari segi perbaikan metode kerja, prosedur maupun pelayanan kepada masyarakat. Salah satu indikasi kurang inovatifnya aparatur di Kabupaten Labuhanbatu terlihat dari hasil survei Ombudsman RI Perwakilan Sumut terhadap 13 pemerintah daerah di provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018 yang menunjukkan rendahnya skor pelayanan publik di Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 1.1.  
*Skor Pelayanan Publik di Pemerintah Daerah  
di Provinsi Sumatera Utara*

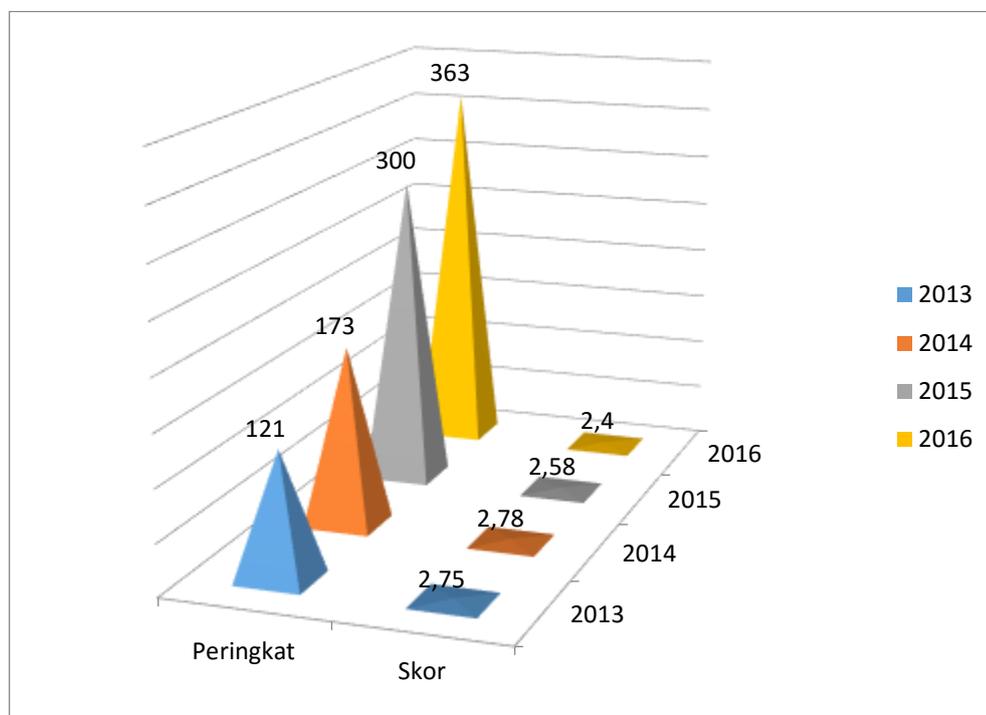
No	Kabupaten	Skor	Zona
1	Langkat	96,53	Hijau
2	Kabupaten Serdang Bedagai	89,59	Hijau
3	Binjai	75,77	Kuning
4	Toba Samosir	63,14	Kuning
5	Pematang Siantar	58,39	Kuning
6	Pakpak Bharat	54,03	Kuning
7	Tebing Tinggi	48,98	Merah
8	Karo	36,97	Merah
9	Labuhan Batu	35,64	Merah
10	Nias Selatan	14,66	Merah
11	Padang Sidempuan	16,66	Merah
12	Simalungun	11,62	Merah
13	Tanjung Balai	10,02	Merah

Sumber : <https://ombudsman.go.id>

Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa kurangnya perilaku kerja inovatif aparatur pada setiap Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Kurangnya inovatifnya aparatur dalam bekerja jika terlihat dari hasil yang dikeluarkan oleh Kementerian dalam Negeri menunjukkan ditemukan sebuah fenomena bahwa bahwa Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu belum pernah masuk menjadi nominator ataupun menjadi pemenang penerima penghargaan Pemerintah Daerah Inovatif (*Innovative Government Award*) yang diselenggarakan oleh Kementerian Dalam Negeri. Pada tahun 2018 penghargaan untuk kategori kabupaten diberikan kepada Kabupaten Banyuwangi, Padang Pariaman, Gresik, Banggai, Musi Rawas, Klungkung, Pacitan, Kulon Progo, Sidoarjo, Agam, Pulau Morotai, Situbondo, Pelelawan, dan Belu. Untuk kategori kabupaten, penerima penghargaan Pemerintah Daerah Inovatif (*Innovative Government Award*) untuk kategori kabupaten pada tahun 2017 adalah Lebak, Madiun, Malang, Gresik, Sleman, Boyolali, Bogor, Musi Rawas, Bantaeng dan Pinrang (Kemendagri.go.id). Hal ini mengindikasikan bahwa para Aparatur di Kabupaten Labuhanbatu masih kurang inovatif dan kurang kreatif dalam bekerja. Artinya aparatur terlalu nyaman dengan kondisi saat ini, sehingga kurang optimal dalam memikirkan program-program kerja yang inovatif, pelayanan publik yang inovatif, dan lain-lain. Sebagai contoh kecil saja, hasil observasi penulis bahwa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Labuhanbatu tidak semuanya memiliki akses internet/*website*, padahal ini sangat penting sebagai bentuk transparansi, akuntabilitas dan memberikan akses informasi yang luas kepada masyarakat tentang kegiatan-kegiatan maupun program kerja setiap OPD di Kabupaten Labuhanbatu.

Perilaku kerja yang kurang inovatif akan menghasilkan *output* yang kurang baik, misalnya kinerja menurun. Hal ini terlihat dari fenomena yang menunjukkan bahwa berdasarkan data yang berhasil dihimpun oleh penulis dari tahun 2013-2016 mengindikasikan bahwa prestasi dari Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu masih kurang baik dan belum sesuai dengan harapan jika dibandingkan dengan pemerintah daerah lain di Indonesia. Pada gambar 1.1 diuraikan tentang fenomena yang terjadi di Kabupaten Labuhanbatu yang menunjukkan penilaian

prestasi Kabupaten Labuhanbatu yang dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri dari tahun 2013-2016 (untuk 2017 dan 2018 belum dipublikasikan).



Sumber : Kepmendagri, No 100-53 tahun 2018; Kepmendagri, No 10421 tahun 2016; Kepmendagri, No 800-35 tahun 2016; Kepmendagri, No 120-4761 tahun 2014; Kepmendagri, No 120-251 Tahun 2014; Kepmendagri, No 120-2818 Tahun 2013.

Gambar 1.1 Peringkat Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa peringkat Kabupaten Labuhanbatu dari tahun 2013 sampai 2016 tergolong rendah. Disamping itu, peringkat kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu juga terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal ini mengindikasikan kurangnya perilaku kerja inovatif aparatur pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Labuhanbatu. Artinya para unsur pimpinan masih kurang memiliki terobosan-terobosan dalam bekerja. Kurang memiliki program-program inovatif yang dapat memberikan manfaat besar kepada masyarakat pada umumnya. Jika dibandingkan dengan Pemerintah Daerah Kabupaten yang berdekatan dengan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, juga menunjukkan bahwa peringkat Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih tertinggal dengan Pemerintah Daerah lainnya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Zulkifli Musannip Efendi Siregar, 2019  
**PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF APARATUR DI KABUPATEN LABUHANBATU PROVINSI SUMATERA UTARA**

Tabel 1.2  
*Perbandingan Peringkat Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu dengan beberapa Pemerintah Daerah Lain di Sumatera Utara*

No	Kabupaten	Tahun							
		2016		2015		2014		2013	
		P	S	P	S	P	S	P	S
1	Labuhanbatu	363	2,40	300	2,58	173	2,78	121	2,75
2	Samosir	235	2,90	266	2,71	170	2,79	67	2,95
3	Lima Puluh Kota	160	3,05	188	2,90	145	2,88	275	1,96
4	Asahan	317	2,68	259	2,74	263	2,46	163	2,52
5	Tapanuli Tengah	282	2,80	196	2,89	118	2,97	140	2,67
6	Deli Serdang	195	3,00	118	3,06	157	2,83	180	2,46
7	Humbang Hasundutan	216	2,95	160	2,96	72	3,09	28	3,09
8	Pakpak Barat	137	3,08	157	2,97	93	3,04	42	3,02
9	Serdang Bedagai	171	3,04	135	3,01	119	2,97	88	2,87
10	Batubara	239	2,89	240	2,79	206	2,68	189	2,42

Keterangan : P : Peringkat, S : Skor.

Sumber : Kepmendagri, No 100-53 tahun 2018; Kepmendagri, No 10421 tahun 2016; Kepmendagri, No 800-35 tahun 2016; Kepmendagri, No 120-4761 tahun 2014; Kepmendagri, No 120-251 Tahun 2014; Kepmendagri, No 120-2818 Tahun 2013.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2013 pemerintah Kabupaten Labuhanbatu mengalami perbaikan peringkat menjadi peringkat 121 secara nasional dari 383 Kabupaten seluruh Indonesia. Dari sepuluh Kabupaten yang diobservasi di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2013 menunjukkan bahwa Kabupaten Labuhanbatu masih berada dibawah Kabupaten Humbang Hasundutan, Kabupaten Pakpak Barat, Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai. Pada tahun 2014 pemerintah Kabupaten Labuhanbatu kembali mengalami penurunan peringkat menjadi peringkat 173 secara nasional dari 395 Kabupaten seluruh Indonesia. Dari sepuluh Kabupaten yang diobservasi di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2014 menunjukkan bahwa peringkat kinerja Kabupaten Labuhanbatu memiliki posisi terendah ketiga setelah Kabupaten Asahan dan Kabupaten Batubara. Pada tahun 2015 pemerintah Kabupaten Labuhanbatu mengalami penurunan peringkat secara drastis menjadi peringkat ke 300 dari 384 Kabupaten seluruh Indonesia. Dari sepuluh Kabupaten yang diobservasi di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2015 menunjukkan bahwa peringkat kinerja Kabupaten Labuhanbatu memiliki posisi paling rendah dari Kabupaten lainnya. Pada tahun 2016, peringkat kinerja pemerintah daerah kabupaten labuhanbatu menunjukkan bahwa kembali

mengalami penurunan menjadi peringkat 363, turun 63 peringkat dari tahun sebelumnya.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tidak terlepas dari perilaku kerja individu yang bersangkutan, dalam hal ini perilaku kerja inovatif dalam bekerja. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi haruslah inovatif dalam bekerja. Inovasi merupakan sesuatu hal yang mutlak dimiliki jika ingin mencapai keberhasilan dalam bekerja. Dalam bekerja, harus mampu memberikan terobosan dalam bentuk inovasi kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, efektif dan memenuhi harapan masyarakat. Artinya para aparatur tidak hanya bekerja hanya untuk menjalankan rutinitas semata, tapi harus ada perubahan-perubahan yang dilakukan.

Organisasi Perangkat Kerja Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu ujung tombak dalam mewujudkan visi dari pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dalam menjalankan roda organisasi pada setiap Organisasi Perangkat Kerja Daerah (OPD), sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan aset penting atau *human capital* yang akan menjadi faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan Organisasi Perangkat Kerja Daerah (OPD) dalam mewujudkan tujuan organisasi. Jika sumber daya manusia merupakan *human capital* dalam organisasi, maka sumber daya manusia haruslah dianggap sebagai investasi yang akan mampu mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Pencapaian visi dan misi tidak terlepas dari cara kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja, salah satunya adalah inovatif dalam bekerja. Perilaku kerja yang inovatif akan tercipta, jika SDM memiliki kompetensi yang baik, memiliki efikasi diri, memiliki motivasi, dan memiliki komitmen dalam bekerja.

Saat ini perkembangan teknologi semakin pesat, lingkungan organisasi yang semakin dinamis dan adanya keterbukaan informasi, membuat organisasi apapun harus mampu beradaptasi. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang inovatif, akan membuat organisasi tidak memiliki pencapaian kerja sesuai dengan yang diharapkan. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi, akan lebih mudah memecahkan persoalan-persoalan yang

ada dalam organisasi. Aparatur dengan perilakunya yang inovatif, memiliki berbagai ide-ide untuk memecahkan persoalan kerja, dan juga memiliki banyak alternatif solusi dalam memecahkan permasalahan. Jadi, dalam penelitian ini penulis menekankan kepada perilaku kerja individu yaitu perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan struktural pada setiap Satuan Perangkat Kerja Daerah yang ada di Kabupaten Labuhanbatu.

Menurut para peneliti sebelumnya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai, seperti level individu (kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen dan lain-lain), level organisasi seperti kepemimpinan, budaya dan lain-lain (Li & Zheng, (2014). Namun dalam penelitian ini, peneliti membatasi pada level individu (*individual level*) yaitu pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif. Li & Zheng, (2014) juga memberikan pandangannya bahwa karyawan merupakan pendorong utama inovasi dalam bekerja.

Beberapa kajian literatur yang ditemukan oleh penulis, menunjukkan bahwa kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen memiliki pengaruh yang dominan terhadap perilaku kerja inovatif. Ahmad, dkk, (2018) menguji pengaruh peran dari *managerial coaching* dan efikasi diri terhadap perilaku karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung dari efikasi diri memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku karyawan. Disamping itu menurut Bandura (1997) efikasi diri mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Ditambahkan juga oleh Chen, Wu, & Chen, (2010) dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi instrik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku kerja inovatif. Akhtar, dkk, (2019) dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan variabel PO Fit.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh aparatur dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat diukur dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Semakin baik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh aparatur, maka diduga akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif

aparatur. Sebaliknya apabila aparatur kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan, maka akan kesulitan bagi aparatur tersebut untuk berinovasi.

Berdasarkan kajian literatur dari beberapa penelitian sebelumnya, sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, efikasi diri, komitmen dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Bysted & Jespersen, 2014; Riani, dkk 2017; Chombunchoo & U-On,2016). Namun peneliti lain oleh Tamunosiki-amadi & Ogoun, (2018) menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang lemah terhadap perilaku kerja inovatif. Disamping kompetensi, efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan berdampak terhadap perilaku kerja inovatif. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih berani melakukan sesuatu dan mengambil resiko dan akan berdampak kepada perilakunya dalam bekerja. Sedangkan aparatur dengan efikasi diri yang rendah, akan merasa bahwa dirinya lemah sehingga tidak akan inovatif dalam bekerja. Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Seperti yang telah dilakukan oleh Fan, Hou, & Fan, (2011); Hsiao, Chang, Tu, & Chen, (2011); Momeni, Ebrahimpour, & Ajirloo, (2014). Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa, dkk (2017) dan Salanova & Isabel, (2012) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya, motivasi kerja juga akan diuji dalam penelitian ini sebagai prediktor perilaku kerja inovatif aparatur. Motivasi merupakan proses psikologis dari perilaku individu yang memberi arahan dan tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Motivasi pada diri karyawan membuat dorongan yang semakin kuat untuk bekerja lebih keras dalam bekerja (Anjum, 2016). Motivasi sangat relevan dengan implementasi inovasi karena suatu motivasi karyawan menunjukkan prioritas yang dia kejar di tempat kerja (Chiu, 2017). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap perilaku kerja inovatif (Chen, Wu, & Chen,2010; Abdullatif dkk ,2016; Yidong & Xinxin,

2016). Motivasi merupakan kekuatan utama di mana individu menggerakkan sebuah upaya untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif dalam bekerja (Hartmann, 2006).

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Seorang aparatur yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja akan bekerja dengan sungguh dan lebih inovatif dalam bekerja. Sebaliknya aparatur yang memiliki komitmen rendah, akan bekerja secara tidak serius sehingga tidak akan mau bekerja inovatif. Berbagai penelitian yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh antara komitmen terhadap perilaku kerja inovatif (Hakimiah, dkk, 2016; Xerri & Brunetto, 2013; Jafri, 2010). Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Jose Bobo (2017), temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai variabel perantara (*intervening variable*) antara kompetensi dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini disebabkan karena disamping berperan sebagai variabel eksogen untuk perilaku kerja inovatif, motivasi dan komitmen juga berperan sebagai variabel endogen untuk kompetensi dan efikasi diri. Dengan kata lain, motivasi kerja dan komitmen kerja akan memperkuat pengaruh antara kompetensi dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini sesuai dengan model yang dikemukakan oleh Colquitt (2015) yang menempatkan motivasi sebagai prediktor kinerja, kemudian kemampuan (*ability*) dan efikasi diri sebagai prediktor untuk motivasi dan komitmen. Sriekaningsih & Setyadi (2015) dalam model penelitiannya juga menempatkan komitmen organisasi sebagai mediasi antara kompetensi dan motivasi. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki peran sebagai mediasi antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itulah penelitian ini berusaha untuk menguji kembali peran mediasi komitmen organisasi antara kompetensi, efikasi diri dan motivasi terhadap perilaku kerja inovatif.

Beberapa kajian literatur penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dan efikasi terhadap motivasi kerja dan komitmen kerja (Tejo & Machasin 2015; Wahyono & Mulya, 2011). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murhaban, (2014) kompetensi tidak dapat memberikan pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karena kompetensi merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari pengalaman ataupun pendidikan. Efikasi diri dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan komitmen seseorang dalam bekerja. Pendapat ini didasarkan dari model yang dibuat oleh Canrinus, dkk (2012) efikasi diri mempengaruhi tingkat motivasi dan komitmen, serta motivasi mempengaruhi level komitmen seseorang dalam bekerja. Cherian & Jacob (2013); Parasara (2015) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan temuan Safii (dalam Noviawati, 2016) yang menunjukkan bahwa *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kompetensi terhadap komitmen diteliti oleh Lotunani, at all (2014), Faruya at all (2007), Yamali, (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian oleh Sriekaningsih & Setyadi, (2015) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa variabel kompetensi terhadap komitmen menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Penelitian tentang efikasi diri terhadap komitmen diteliti oleh Saleem, dkk (2012), Niu (2010), Dabas & Pandey, (2015) menemukan bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap komitmen. Alam, (2016) menemukan bahwa hanya komitmen afektif serta komitmen normatif yang dipengaruhi oleh efikasi diri, efikasi diri tidak berpengaruh pada komitmen berkelanjutan. Temuan penelitian berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen, diteliti oleh Salleh dkk (2016), Iqbal dkk.,(2013), Williams & Owusu-acheampong, (2015), Yundong, (2015). Mereka menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen. Namun Yundong, (2015) pengaruh motivasi instrik terhadap komitmen kontinyu, memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur di Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara”

## 1.2. *Research Gap*

Berdasarkan beberapa kajian literatur menunjukkan bahwa masih terdapat *research gap* (celah penelitian) yang membedakan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini. Artinya penelitian tentang perilaku kerja inovatif masih jarang dilakukan, namun sudah mulai berkembang dan bukanlah sebuah topik yang sudah selesai untuk teliti, akan tetap masih diperlukan penelitian lanjutan dalam memperkaya khasanah keilmuan terkait dengan disiplin ilmu manajemen maupun dalam ilmu perilaku.

Tamunosiki-amadi & Ogoun (2018) meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan telekomunikasi di Nigeria. Dalam penelitian yang mereka lakukan, mengukur perilaku kerja inovatif dengan tiga dimensi yaitu *idea generation*, *idea development* and *idea implementation*. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang lemah dengan *idea generation*, *idea development* namun hubungan antara kompetensi terhadap implementasi memiliki hubungan yang positif. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya juga masih menemukan perbedaan/perdebatan hasil temuan antara kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga hal menjadi celah bagi penulis untuk membuktikan apakah semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Perbedaan temuan sebelumnya, seperti temuan oleh Mahawati,(2012), Chombunchoo & U-On (2016), Bysted & Jespersen, (2014) menemukan bahwa ada pengaruh yang kuat atau signifikan antara kompetensi terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Hubungan antaran kompetensi terhadap motivasi dan komitmen juga ditemukan perbedaan temuan pada penelitian sebelumnya, seperti Tejo & Machasin, 2015, Tejo & Machasin, 2015, Wahyono & Mulya, 2011 menemukan ada pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi, sedangkan Murhaban, (2014) menyatakan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Lotunani, et al (2014) dan Ayu (2018) menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi komitmen kerja, sedangkan menurut Srikaningsih & Setyadi, (2015) tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap komitmen. Untuk efikasi

diri, Hsiao dkk.,(2011), Momeni et al., (2014), Kumar, (2010) menemukan ada pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan Salanova & Isabel, (2012), Sarmawa, dkk (2017) dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hubungan antara efikasi diri terhadap motivasi dan komitmen juga ditemukan perbedaan temuan penelitian. Safii(dalam Noviawati, 2016) menemukan bahwa *Self efficacy*, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, gaji dan lama kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau. Sedangkan Cherian & Jacob (2013) dan Lunenburg (2011) menyatakan terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap motivasi. Alam, (2016) Penelitian mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki efek positif pada komitmen afektif serta komitmen normatif para karyawan sektor swasta di Dhaka, Bangladesh. Namun, ditemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan. Yulan & Bernarto (2017) terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap komitmen organisasi.

Untuk variabel motivasi, Chen,dkk (2010), Birdi,dkk (2016), Yidong & Xinxin (2016), Anjum,(2016), Abdullatif, dkk (2016) dalam penelitian yang telah mereka lakukan menemukan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap perilaku kerja inovatif, sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Klaijens, dkk (2017) menemukan adanya pengaruh yang lemah antara motivasi terhadap perilaku kerja inovatif. Sari & Riana (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ditambahkan juga oleh Yundong, (2015) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa tidak semua komponen komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi instrik. Motivasi instrik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kontinyu. Namun ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Berbeda dengan temuan oleh Salleh dkk., 2016 dan (Williams & Owusu-acheampong, 2015)Untuk komitmen organisasi, Jafri, (2010) dan Xerri & Brunetto, (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen merupakan salah satu prediktor yang dapat membuat orang untuk bekerja secara inovatif dalam bekerja, sementara itu

Jose Bobo (2017) komitmen tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dan Hakimiah, et al (2016) menemukan bahwa komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan uraian di atas, masih ada beberapa kesenjangan penelitian yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis seperti mayoritas penelitian sebelumnya membuktikan ada pengaruh antara kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif. Namun ada juga temuan penelitian yang menemukan bahwa kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen organisasi tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggunakan responden unsur pimpinan pada sektor publik ataupun organisasi pemerintahan, sementara penelitian sebelumnya banyak menggunakan responden karyawan ataupun manajer pada sektor swasta. Penelitian ini menggunakan dimensi yang lebih lengkap yang diadopsi dari model pengukuran yang dilakukan oleh Messmann dan Mulder (2012) dan De Jong & den Hartog, (2010, hlm.6) yaitu dimensi eksplorasi peluang/kesempatan (*Opportunity Exploration*), memunculkan ide (*Idea Generation*), memperjuangkan ide (*Idea Promotion*), implementasi ide (*Idea implementation*). Penelitian ini fokus pada aspek individu yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen organisasi dengan menempatkan motivasi dan komitmen sebagai variabel intervening. Penelitian sebelumnya tidak ada yang fokus pada empat aspek individu tersebut, sehingga penelitian ini dapat mengisi celah penelitian yang sudah ada.

### **1.3. Empirical Gap**

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif secara langsung maupun tidak langsung pada umumnya dilakukan pada perusahaan swasta dan sedikit yang meneliti pada sektor publik atau organisasi pemerintahan. Belum ada penelitian tentang kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif di Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjembatani *empirical gap* dalam beberapa kajian sebelumnya.

#### 1.4. Identifikasi Masalah

1. Laporan Ombudsman RI perwakilan Sumatera Utara pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa pelayanan di Kabupaten Labuhan Batu berada pada zona merah (tidak baik).
2. Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu belum pernah masuk menjadi nominator ataupun menjadi pemenang penerima penghargaan Pemerintah Daerah Inovatif (*Innovative Government Award*) yang diselenggarakan oleh Kementerian Dalam Negeri.
3. Peringkat Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih rendah. Pada tahun 2014 pemerintah Kabupaten Labuhanbatu berada pada peringkat peringkat 173 secara nasional dari 395 Kabupaten seluruh Indonesia. Pada tahun 2015 pemerintah Kabupaten Labuhanbatu mengalami penurunan peringkat secara drastis menjadi peringkat ke 300 dari 384 Kabupaten seluruh Indonesia. Pada tahun 2016, peringkat pemerintah daerah kabupaten labuhanbatu menunjukkan bahwa kembali mengalami penurunan menjadi peringkat 363, turun 63 peringkat dari tahun sebelumnya.
4. Masih ditemukan celah penelitian (*gap research*) antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dalam disertasi ini. Disamping itu masih ada perbedaan temuan peneliti terdahulu tentang pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Perbedaan temuan penelitian tersebut mendorong penulis, untuk membuktikan dan mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
5. Masih ditemukan *empirical gap* tentang pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat menjembatani *empirical gap* dalam beberapa kajian sebelumnya.

### 1.5. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran perilaku kerja inovatif, kompetensi, efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
2. Bagaimana pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi kerja aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
3. Bagaimana pengaruh antara efikasi diri terhadap motivasi kerja aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
4. Bagaimana pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasi aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
5. Bagaimana pengaruh antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
6. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
7. Bagaimana pengaruh antara kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
8. Bagaimana pengaruh antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
9. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.
10. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku kerja aparatur pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhanbatu?.

### 1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gambaran perilaku kerja inovatif, kompetensi, efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi.
2. Pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi kerja aparatur.
3. Pengaruh antara efikasi diri terhadap motivasi kerja aparatur.
4. Pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasi aparatur.

5. Pengaruh antara efikasi terhadap komitmen organisasi aparatur.
6. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi aparatur.
7. Pengaruh antara kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif aparatur.
8. Pengaruh antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif aparatur.
9. Pengaruh antara motivasi kerja organisasi terhadap perilaku kerja inovatif aparatur.
10. Pengaruh antara komitmen terhadap perilaku kerja inovatif aparatur.
11. Untuk mengetahui temuan apa yang dapat disumbangkan bagi pengembangan ilmu maupun praktis.

### **1.7. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi perkembangan keilmuan bidang sumber daya manusia, khusus kajian di bidang perilaku kerja inovatif, kompetensi, efikasi diri, komitmen dan motivasi. Lebih jauh hasil riset ini nantinya diharapkan menjadi masukan bagi pengambilan keputusan bagi semua praktisi manajemen sumber daya manusia.

#### **1.7.1. Manfaat Teoritis**

1. Meningkatkan ilmu pengetahuan berkaitan dengan sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta memberikan sudut pandangan baru tentang kajian perilaku kerja yang inovatif ditinjau dari aspek kompetensi, efikasi diri, komitmen dan motivasi.
2. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan berkaitan dengan sumber daya manusia dan menjadi bahan kajian dan referensi bagi kalangan akademis maupun peneliti lain di masa yang akan datang di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Khususnya perilaku kerja inovatif, kompetensi, efikasi diri, komitmen dan motivasi.
3. Penelitian ini akan melengkapi temuan-temuan empiris pada riset-riset manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian pada disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di masa yang akan datang terutama berkenaan dengan peningkatan perilaku kerja inovatif.

### **1.7.2. Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu para pimpinan organisasi untuk menentukan prioritas kepada faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif.
2. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam suatu organisasi dalam upaya memahami perilaku kerja inovatif melalui kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen.
3. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan secara umum bagi aparatur di seluruh Indonesia dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan inovasi di Indonesia.
4. Penelitian ini dapat mendorong sumber daya manusia indonesia agar lebih inovatif dalam bekerja.