

PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Liviansyah⁽¹⁾ Ratnawilli⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
lipiansya00@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the innovative behavior and work group cohesiveness on employee performance in the Seluma regional government. This type of research is quantitative descriptive research. The population in this study were all Seluma regional government employees, with a sample of 64 respondents determined through proportionate stratified random sampling techniques. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, and R2 determination coefficient tests, which were processed using the SPSS program. The results of this study indicate that innovative behavior has a positive and significant effect on employee performance. Workgroup cohesiveness also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both have a positive and significant effect. This means that the better the innovative behavior and workgroup cohesiveness possessed by employees, the better the resulting performance. Thus, improved employee performance can be achieved by strengthening individual innovative behavior and building cohesive group collaboration within the organizational work environment.

Key words : Innovative Behavior, Workgroup Cohesiveness, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi bagian dari organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai terhadap tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Kegiatan pegawai yang membutuhkan perilaku yang tidak biasa menimbulkan tantangan dalam pelaksanaannya. Mereka dituntut untuk tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagai petugas pengabdian kepada masyarakat. kinerja pegawai merupakan faktor paling penting untuk penyelenggaraan roda pemerintahan dalam memberikan pelayanan. Keberhasilan pegawai dalam memberikan pelayanan juga merupakan keberhasilan organisasi atau instansi. Untuk itu, pemerintah terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar berkerja sesuai dengan visi misi yang harus dicapai organisasi yaitu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Seluma merupakan institusi penyelenggara pemerintahan di Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu, yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi daerah “Seluma EMAS Berlian (Elok, Maju, Adil, Sejahtera, Berkelanjutan,

dan Beriman). Dalam upaya menghadapi dinamika kerja di lingkungan pemerintahan, peningkatan kinerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diupayakan.

Namun, dinamika birokrasi yang dihadapi tidak terlepas dari tantangan perilaku pegawai di lingkungan internal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Pemerintah Daerah Seluma bagian Humas dan Protokol diketahui bahwa masih terdapat tantangan seperti kurangnya kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki pegawai, hal ini tercermin dari kebiasaan terlambat hadir, tidak melakukan absensi secara teratur, serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain itu, perilaku inovatif pegawai masih terbatas, terlihat dari rendahnya inisiatif dalam menyampaikan ide-ide baru dalam rangka perbaikan kerja, serta minimnya partisipasi dalam kegiatan yang mendukung pengembangan diri dan kompetensi pegawai atau dapat disimpulkan budaya kerja cenderung bersifat rutinitas dan reaktif, bukan proaktif dan solutif. Di sisi lain, kohesivitas kelompok kerja pun belum sepenuhnya terlihat optimal, sebagaimana terlihat dari lemahnya komunikasi dan kerjasama antar pegawai, serta kurangnya rasa saling percaya dalam menyelesaikan tugas secara bersama.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki keterampilan dan memiliki rasa ketertarikan terhadap kelompok agar terciptanya kelompok kerja yang solid. Kinerja yang baik adalah kinerja yang efektif dan efisien dan sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan yang baik antara anggota kelompok kerja dapat mendorong terciptanya kebersamaan dan rasa saling memiliki. Kebersamaan dapat melekatkan hubungan interpersonal diantara anggota kelompok dan hubungan yang lekat tersebut menjadikan anggota kelompok seolah saling terikat dan ikatan-ikatan diantara anggota kelompok tersebut dapat memunculkan kohesivitas kelompok (Putri & Mirza, 2018).

Kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok terhadap kelompoknya. Semakin tinggi kohesivitas, semakin solid sebuah tim, dan anggotanya akan semakin loyal pada kelompok (Hidayat et al., 2019)

Perilaku inovatif dan kohesivitas kelompok kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku inovatif berperan dalam menciptakan solusi baru dan perbaikan kerja yang berkelanjutan, sementara kohesivitas kelompok kerja menjadi landasan terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Seluma.

METODE

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2023) menerangkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari kajian *literatur* dan kerangka pemikiran penelitian ini, maka populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor Pemerintah Daerah Seluma yang berjumlah 180 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan secara *probability sampling* dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2023).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Metode ini dipilih karena populasi dalam penelitian ini terdiri pegawai Pemerintah Daerah Seluma yang terbagi dalam 9 unit kerja, yang memiliki jumlah pegawai yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pengambilan sampel dilakukan secara proporsional sesuai jumlah pegawai di masing-masing unit kerja, sehingga seluruh kelompok dalam populasi dapat terwakilkan secara seimbang.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 180 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus yang dikembangkan oleh *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Rumus untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{180}{1 + (180 \times 0.1^2)} = 64,28$$

Keterangan :

n : Sampel yang dibutuhkan

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan (*Margin of error*)

Berdasarkan perhitungan dari rumus dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden. Selanjut nya, sampel dari masing-masing unit kerja akan diambil secara acak sederhana (*Simple random sampling*) sesuai dengan proporsi jumlah pegawai pada unit kerja tersebut terhadap total populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2023). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan dalam kuesioner ini berbentuk tertutup, dimana jawaban telah disediakan sebelumnya. Responden hanya perlu memilih alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau preferensinya. Untuk mengevaluasi tanggapan dari setiap responden, peneliti menggunakan “skala likert”. Pada skala ini , semua jawaban yang diberikan oleh responden dihitung berdasarkan bobotnya, kemudian dijumlahkan untuk menentukan skor masing-masing responden. Skor ini selanjutnya digunakan sebagai variable penilaian.

Pernyataan pada angket tertutup dibuat dengan skala likert dengan skor 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1
Instrumen Skala Likert

| No | Pilihan Jawaban | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Netral | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2023)

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan (Sugiyono, 2023). Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan software SPSS 25. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Ukuran tendensi sentral yang paling banyak digunakan dalam penelitian yaitu yang dikenal dengan mean atau nilai rata-rata dan dalam penelitian ini digunakan rumus rumus rerata hitung sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

X = Rata –rata

$\sum xi$ = Jumlah pernyataan

N = Jumlah Data

Hasil penilaian dari responden secara keseluruhan akan diklasifikasikan kedalam lima kategori dengan menggunakan rumus interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Adapun kriteria penilaian pengolahan data dengan analisis kuantitatif adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Parameter Pengukuran Kategori Skor

| Kondisi | Skala Penilaian |
|-------------|--------------------|
| Sangat Baik | $4,2 \leq x < 5,0$ |
| Baik | $3,4 \leq x < 4,2$ |
| Cukup Baik | $2,6 \leq x < 3,4$ |
| Kurang Baik | $1,8 \leq x < 2,6$ |
| Tidak Baik | $1,0 \leq x < 1,8$ |

Sumber: (Sugiyono, 2023)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antar suatu variabel. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Model persamaan regresi linear berganda yaitu

$$(Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e)$$

Keterangan:

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien Regresi Variabel Independen

Y : Penjualan

E : Standar Error

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R- square. Menurut (Sugiyono, 2023), Rumus untuk menghitung koefisien determinan yang telah dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 = Koefisien Korelasi.

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Uji Parsial t

Menurut Sugiyono (2023) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2023) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Dengan ketentuan pengambilan keputusan apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen . Kriteria uji signifikan parsial yaitu:

1. Jika thitung > t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika thitung < t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji Simultan F

Menurut (Sugiyono, 2023) “Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen”. Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independensecara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Rumus yang di gunakan adalah dalam menghitung uji f adalah

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan yaitu Signifikan model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Inovatif

Pada variabel perilaku inovatif (X_1) terdapat 5 item pernyataan yaitu, kemampuan mengidentifikasi masalah, pengembangan ide-ide inovatif, pemecahan masalah dan pemberian solusi, motivasi untuk berinovasi kepada rekan kerja, serta kemampuan mengimplementasikan ide secara sistematis. Adapun hasil pengelolaan data tanggapan responden terhadap variabel perilaku inovatif diketahui rata-rata jawaban responden variabel perilaku inovatif (X_1) memiliki rata-rata 3,66. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3,4 – 4,2) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya mampu mengidentifikasi permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas kerja) diangka 3,7. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengenali berbagai persoalan yang terjadi selama pelaksanaan tugas, sehingga menjadi dasar dalam mendorong terciptanya inovasi dilingkungan kerja. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya mendorong rekan kerja saya untuk mengembangkan dan menyampaikan ide-ide baru) diangka 3.64

Tanggapan Responden Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja

Pada variabel Kohesivitas Kelompok Kerja (X_2) terdapat 4 item pernyataan, yaitu daya tarik individu dengan kelompok (tugas), integrasi kelompok (tugas), daya tarik individu dengan kelompok (sosial), dan integrasi kelompok (sosial). Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel kohesivitas kelompok kerja diketahui bahwa rata-rata jawaban responden berada pada angka 3,69, mengacu pada skala interval 3,4 sampai 4,2, nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada (kelompok kerja saya menunjukkan kerjasama yang solid dalam menyelesaikan tugas) dengan nilai 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kelompok kerja di setiap unit kerja memiliki tingkat kerjasama yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab bersama.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan (Hubungan sosial antar anggota di kelompok kerja saya terasa akrab dan harmonis) dengan rata-rata 3,62. Meskipun tergolong baik, skor ini menunjukkan bahwa keharmonisan dan keakraban hubungan sosial antar anggota kelompok masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini dapat menjadi perhatian bagi organisasi untuk memperkuat hubungan interpersonal antar pegawai melalui kegiatan yang membangun solidaritas dan kekompakan diluar rutinitas pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja pada pegawai pemerintah daerah seluma berada dalam kategori baik, terutama dalam aspek kerjasama kelompok, namun masih diperlukan upaya untuk meningkatkan hubungan sosial yang lebih akrab dan harmonis diantara anggota kelompok.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat 5 item pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai bahwa rata-rata jawaban responden berada pada angka 3,74, mengacu pada skala interval 3,4 sampai 4,2, nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada (Saya hadir secara konsisten dan tepat waktu dalam menjalankan tugas) dengan nilai 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kedisiplinan mereka dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan (Saya dapat bekerja dengan baik tanpa perlu adanya pengawasan pimpinan) dengan rata-rata

3,67. Meskipun tergolong baik, skor ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang merasa membutuhkan bimbingan atau pengawasan dari atasan untuk memastikan tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara umum pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma telah menunjukkan kinerja yang baik, khususnya dalam hal kedisiplinan dan kerjasama. Oleh karena itu, hasil ini menjadi cerminan positif sekaligus menjadi masukan bagi organisasi untuk terus meningkatkan kedisiplinan dan kemandirian pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja organisasi dapat semakin optimal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel dapat dilihat pada kolom unstandardized coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 1.525 + 0,373 X_1 + 0,700 X_2 + e$. berdasarkan persamaan diatas maka dapat diperoleh persamaan berikut :

1. Nilai konstanta 1,525 mempunyai arti bahwa apabila perilaku inovatif (X_1), kohesivitas kelompok kerja (X_2), dan Kinerja pegawai (Y) sama dengan nol, maka variabel akan tetap yaitu 1,525. Dengan asumsi variabel perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) dianggap tetap.
2. Koefisien regresi untuk variabel Perilaku inovatif (X_1) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel perilaku inovatif maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,373, dengan asumsi variabel X_2 tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel kohesivitas kelompok kerja (X_2) sebesar 0,700 menunjukkan bahwa variabel kohesivitas kelompok kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kohesivitas kelompok kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,700, dengan asumsi variabel X_1 tetap.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R- square. Maka hasil dari perhitungan computer menggunakan SPSS didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi R^2

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .926 ^a | 0.858 | 0.853 | 1.569 |
| A. Predictors: (Constant), Kohesivitas Kelompok Kerja, Perilaku Inovatif | | | | |
| B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi pada R square yaitu sebesar 0,858 atau sebesar 85,8%. Dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) mampu menjelaskan 85,8% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Bagian ini menyajikan hasil uji hipotesis pada penelitian yang dilakukan untuk menguji mengenai pengaruh variabel perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis dilakukan melalui uji statistik secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) untuk menjadi dasar dalam menjawab rumusan masalah serta mengetahui apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik variabel bebas perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 25 kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Diperoleh dengan derajat bebas (df) = ($n-k-1$) dimana n = jumlah sampel (64) dan k = jumlah variabel digunakan (2). Derajat bebas (df) = $64-2-1 = 61$. Maka tabel yang digunakan yaitu t (5%) (61) atau t (0,05) (61) = 1,670 digunakan dalam pembandingan dari hasil uji t yang telah dihitung menggunakan program SPSS berikut ini :

Tabel 4
Uji T

| Coefficients ^a | | | | | |
|--|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 1.525 | 0.919 | | 1.659 |
| | PERILAKU INOVATIF | 0.373 | 0.115 | 0.386 | 3.241 |
| | KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA | 0.700 | 0.149 | 0.559 | 4.692 |
| A. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI | | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2025

1. Diketahui nilai t hitung variabel perilaku inovatif (X_1) adalah 3,241 dan nilai t tabel adalah 1,670 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,241 > 1,670$), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel perilaku inovatif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan ($0,002 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Diketahui nilai t hitung variabel kohesivitas kelompok kerja (X_2) adalah 4,692 dan nilai t tabel adalah 1,670 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,692 > 1,670$), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel kohesivitas kelompok kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan ($0,00 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas perilaku inovatif (X_1) dan kohesivitas kelompok kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y) secara simultan atau bersama-sama. Nilai f hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 kemudian akan dibandingkan dengan nilai f tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel 64 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 2, sehingga dapat diperoleh

1. $Df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 2 - 1 = 1$
2. $Df \text{ (penyebut)} = n - k = 64 - 2 = 62$, maka $f \text{ tabel} = 3,15$

Tabel 5
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 905.174 | 2 | 452.587 | 183.825 | .000 ^b |
| | Residual | 150.185 | 61 | 2.462 | | |
| | Total | 1055.359 | 63 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA, PERILAKU INOVATIF | | | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $183,825 > 3,15$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel perilaku inovatif (X1) dan kohesivitas kelompok kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada pegawai kantor Pemerintah Daerah Seluma melalui penyebaran kuesioner terhadap 64 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui.

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku inovatif dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator yaitu kemampuan mengidentifikasi masalah, pengembangan ide-ide inovatif, pemecahan masalah dan pemberian solusi, motivasi untuk berinovasi kepada rekan kerja, serta kemampuan mengimplementasikan ide secara sistematis. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator kemampuan mengidentifikasi masalah memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Secara umum, perilaku inovatif memperoleh rata-rata 3,66 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kecenderungan berfikir kreatif dan responsif terhadap berbagai tantangan pekerjaan, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Seluma. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Perilaku Inovatif yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan pendapat De Jong dan Den Hartog yang menyatakan bahwa perilaku inovatif di tempat kerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara konsisten oleh individu dalam rangka mengembangkan efektivitas kerja. Aktivitas tersebut meliputi penciptaan ide baru, pemecahan masalah, serta penerapan solusi yang dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, Kleysen dan Street menegaskan bahwa perilaku inovatif mencakup upaya untuk mengembangkan ide-ide baru serta menerapkan perubahan dalam proses kerja guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Hadi et al. (2020) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Riri Reftiani Tico et al. (2023) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo juga membuktikan bahwa perilaku inovatif yang mencakup eksplorasi ide,

pengembangan ide, pencarian dukungan, hingga implementasi ide berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Alviani dan Nuvriasari (2022) juga menyimpulkan bahwa perilaku inovatif memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.

Ditinjau dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan Perilaku Inovatif di kalangan pegawai merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam rangka mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Pemerintah Daerah Seluma.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kohesivitas kelompok kerja diukur melalui 4 indikator dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,69, dimana indikator dengan tanggapan tertinggi terdapat pada pernyataan (kelompok kerja saya menunjukkan kerja sama yang solid dalam menyelesaikan tugas) dengan nilai rata-rata 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu membangun kerja sama yang baik dalam kelompok untuk mendukung penyelesaian tugas secara efektif.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa Kohesivitas Kelompok Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Seluma. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,784 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kohesivitas Kelompok Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kohesivitas yang dimiliki dalam kelompok kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan diungkapkan oleh McShane dan Glinow (2003) bahwa kohesivitas kelompok menciptakan hubungan yang erat antar anggota yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan penelitian ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian terdahulu. Abdul Malik (2017) menemukan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo, dimana semakin tinggi kohesivitas yang terbentuk maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pristanto Ria Irawan et al. (2024) juga membuktikan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta dengan kontribusi pengaruh sebesar 42%. Selain itu, Fauziah Hanum et al. (2022) dalam penelitiannya pada Forum Komunikasi Mahasiswa Kesejahteraan Sosial Regional Jawa Barat menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas yang tinggi mampu mempengaruhi kinerja anggota kelompok secara signifikan.

Ditinjau dari hasil penelitian penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bahwa kohesivitas kelompok kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kohesivitas yang terbentuk melalui kedekatan emosional, rasa kebersamaan, dan kerja sama yang baik antar anggota kelompok mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di Pemerintah Daerah Seluma.

Pengaruh Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Seluma. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 30,618 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja berkontribusi sebesar 85,8% terhadap Kinerja Pegawai, sementara sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik serta didukung oleh kohesivitas dalam kelompok kerja yang kuat akan cenderung memiliki kinerja yang optimal. Perpaduan antara kemampuan individu untuk menciptakan ide-ide baru dengan kekompakan dan kerja sama dalam kelompok menciptakan kondisi kerja yang efektif dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa inovasi individu yang ditunjang dengan kerja sama tim yang solid menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. De Jong dan Den Hartog juga menegaskan bahwa perilaku inovatif yang dibarengi dengan hubungan kerja yang kohesif mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Selain itu, Forsyth menyebutkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kekuatan yang mempersatukan individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama, yang berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Dilihat dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Seluma dapat dicapai melalui penguatan perilaku inovatif pada setiap individu serta membangun kohesivitas kelompok kerja yang solid. Kondisi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Seluma," maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Seluma. Pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, mencetuskan ide-ide baru, memotivasi rekan kerja, serta mengimplementasikan inovasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukan Kohesivitas Kelompok Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Seluma. Semakin kuat kohesivitas atau kekompakan dalam tim kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Hasil penelitian menunjukan Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Seluma. Kombinasi dari kedua variabel tersebut berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. bintang, & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public and Management Review*, 6(2), 1–12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/15994>
- Aghitsni, W. I., & Busyra, N. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Ali, B., At, P., Bebi, C. V, Sentosa, T. R. I., Bitung, I. N., Ali, B., & Ali, B. (n.d.). *Jurnal EMBA Vol 9 . No . 2 . April 2021 , Hal . 166 . -175. 9(2), 166–175.*
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Anggun Tiur Ida Sinaga. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Aparatur

- Sipil Negara (Asn) Di Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 11–23.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mengukur Perilaku Kerja Inovatif. *Manajemen Kreatif dan Inovasi*, Vol. 19 (1). hal. 23–36.
- Faisal, M. (2018). Implikasi Program Dana Desa Terhadap Kohesi Sosial Di Desa Tamalate Kabupaten Takalar. *Sosiohumaniora*, 20(3), 222. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v20i3.16070>
- Forsyth, D. R. (1999). *Groupdynamics*. wadsworth Publishing Company.
- Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 7(1), 35–54.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hanum, F., Yoandra, M., Putri, A., Umum, W. K., & Dengan, P. (2022). *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial PENTINGNYA TINGKAT KOHESIVITAS TERHADAP KINERJA KELOMPOK FORUM KOMUNIKASI MAHASISWA KESEJAHTERAAN SOSIAL REGIONAL JAWA BARAT THE IMPORTANCE OF COHESIVITY LEVEL TO PERFORMANCE OF FORUM KOMUNIKASI MAHASISWA KESEJAHTERAAN SOSI*. 1(1), 106–115. <https://doi.org/10.24198/focus.v5i1.40390>
- Hidayat, D. I. T., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2367>
- Iwan, P. R. I., Miftahudin, M., Latif, L., & Ardi Noegraha, R. (2024). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2742–2747. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13357>
- Komalasari, D., Febriantina, S., & Adha, M. A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Negeri Di Jakarta Pusat. *Jurnal Pendidikan : SEROJA*, 2(3), 182–194. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
- Kurniawati, F. (2016). *PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap*.
- Lentera Crosi Yuniati, Burhanudin Ahmad Yani, & Istiqomah. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari motivasi disiplin kerja dan pengembangan karir di masa pandemic covid-19. *Edunomika*, 06(01), 1–7.
- Malik, A. (2017). *Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada pt. kerta rajasa raya kabupaten sidoarjo*. 5.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Perusahaan. Bandung: Rosdakarya
- Nardo, R., Helia, S., & Jaya, A. (2019). PERILAKU INOVATIF SDM DALAM ORGANISASI. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Praningrum, Sari, A. P., & Hayadi, I. (2022). *Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada UMKM di Kota Bengkulu Intelligence On Innovative Work Behavior : The Mediating Role of Creative Self- Efficacy at UMKM in Bengkulu City*. 13(2), 166–179.
- Prastya, D. M. B. D. (2024). Pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap

- kinerja karyawan intermodal logistik di surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(2461–0593), 11.
- Putri, M., & Mirza, M. (2018). Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v1i1.9916>
- Robin, R., Devi, D., & Jessica, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eway Alliance Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 2469–2479. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.4000>
- Safitri, A. N. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol . 11 No . 2 September 2022 E - ISSN : 2654-5837, Hal 14 - 25 (Studi di PT . Phapros , Tbk Semarang) Oleh : Anissa Nur Safitri Fakultas Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen , Universitas Stikubank Semarang Email : anissanu. 11(2).
- Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu4>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawann*. (2023). *Journal of Technopreneurship*. 4(2).