

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai

ARNOLD JAYENDRA¹; SUSI HENDRIANI²; YUSNI MAULIDA³

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : arnoldjayendra@gmail.com

Submit : 2022-01-19

Review : 2022-02-23

Publish : 2022-06-26

Abstract: This purpose to determine the effect of leadership, organizational culture and individual characteristics on innovation behavior. In this study, the population was the employees of the Dumai City Regional Secretariat as many as 127 employees. The sample in this study were 127 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression, using SPSS software. The results showed that organizational culture had an effect on employee innovation behavior. This shows that organizational culture is very important in determining innovation behavior. The better the organizational culture, the higher the innovation behavior. Leadership has an effect on employee innovation behavior. This shows that leadership can determine the level of employee innovation behavior. The better the leadership, the innovation behavior will increase. Individual characteristics affect employee innovation behavior. This shows that individual characteristics are very important in determining innovation behavior. The higher the individual characteristics obtained by employees, the innovation behavior will increase. Leadership, organizational culture and individual characteristics influence innovation behavior. This shows that leadership, organizational culture and individual characteristics can determine the level of employee innovation behavior.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Individual Characteristics and Employee Innovation Behavior*

Perangkat daerah sebagai unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, berkewajiban untuk merumuskan isu-isu strategis guna mencapai tujuan strategis yang kemudian ditetapkan kedalam Rencana Strategis (Renstra) Pemerintah Daerah. Sekretariat Daerah merupakan bagian dari perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Wali kota dalam penyusunan kebijakan dan pengordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif, guna menunjang pelaksanaan tugas tersebut Sekretariat Daerah Kota Dumai diharapkan memiliki pegawai yang memiliki inovasi untuk mencapai tujuan organisasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan berperan penting dalam membantu setiap aktivitas kelompok, organisasi dan masyarakat guna mencapai tujuan. Tujuan organisasi merupakan suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan yang strategis. Guna mencapai tujuan strategis ini maka pemerintah daerah harus dapat merumuskan isu-isu strategis yang memberikan dampak signifikan dalam penyelesaian permasalahan yang selama ini dialami oleh pemerintah daerah.

Robins (2015) memberikan suatu pernyataan mengenai keberhasilan untuk menghadapi persaingan. Menurutnya ada dua pilihan yaitu kalah bersaing atau harus berinovasi. Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja dari suatu organisasi untuk unggul dalam persaingan. (Gunawan, & Surya, 2015) mengatakan bahwa pegawai merupakan ujung tombak yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk tercapainya tujuan. Inovasi dapat menjadi faktor penentu dan memiliki peran vital dalam menghadapi persaingan.

Inovasi pegawai memainkan peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja organisasi yang tinggi. Menciptakan perilaku kerja inovasi merupakan salah satu cara terbaik untuk mendorong tingkat inovasi pegawai (*innovative work behavior* -IWB). Perilaku kerja inovatif menjadikan pegawai mengejar perilaku proaktif dalam bentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang secara langsung terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi (Afsar et al., 2015).

Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang, mampu mengeluarkan ide, memperjuangkan pengembangan ide dan dapat mengaplikasikan ide baru. Tentunya perilaku inovasi pegawai merupakan faktor yang sangat berperan bagi keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya sebagai organisasi publik, oleh karena itu pegawai yang memiliki perilaku inovatif dapat menjadi penggerak utama dalam perusahaan dan dapat menjadikan perbaikan di dalam organisasi (Yuan & Woodman, 2010). Kenyataannya, tidak semua pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai memiliki perilaku inovasi. Berikut perilaku inovasi pegawai yang dilihat dari segi menciptakan ide baru untuk menyelesaikan masalah dan mencari metode kerja untuk menyelesaikan tugas yaitu berupa laporan kegiatan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Dumai :

Tabel 1. Rata-rata Tingkat Laporan Kegiatan yang Mampu dikerjakan oleh Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Dumai

Tahun	Total Laporan Kegiatan	Laporan Yang Mampu Dikerjakan			
		yang diselesaikan	%	keterlambatan	%
2016	22	17	77.27	5	22.73
2017	21	19	90.48	2	9.52
2018	22	19	86.36	3	13.64
2019	25	20	80.00	5	20.00
2020	26	19	73.08	7	26.92

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Dumai, 2021

Dari Tabel 1 diatas rata-rata penyelesaian laporan kegiatan yang harus dikerjakan tidak mengalami peningkatan yang signifikan justru terjadinya penurunan penyelesaian laporan kegiatan yang terlihat pada tahun 2018-2020. Sehingga akibatnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian dan penyampaian laporan hasil pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki perilaku inovasi agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Etikariena & Muluk, (2014) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan, karakteristik individu dan budaya organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu organisasi akan di kembangkan dimasa depan dengan memperhatikan berbagai perkembangan yang akan terjadi di lingkungan luar organisasi. Kemampuan visioner seorang pemimpin ini akan memungkinkan organisasi mengambil keputusan-keputusan yang penting saat ini yang akan mempengaruhi organisasi di masa yang akan mendatang. Dan salah satu hal terpenting dari kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi pihak-pihak yang membantu pencapaian tujuan organisasi di dalam budaya organisasi.

Peranan pimpinan sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam Organisasinya. Kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kota Dumai merupakan faktor yang dapat menentukan perilaku inovasi pegawai itu sendiri. Disini yang dimaksud Kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan bimbingan, motivasi / mengerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada salah satu organisasi.

Selain faktor kepemimpinan yang mempengaruhi perilaku inovasi adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi yang baik akan menuntun pegawai untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Tika, 2014).

Dan yang tak kalah penting dalam suatu kegiatan dalam organisasi adalah kegiatan orang-orang tepat seperti halnya karakteristik individu. Sopiah (2010) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat menentukan perilaku inovasi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perilaku pegawai menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana menentukan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2013)

Keterbaruan dari penelitian ini adalah memasukkan variable karakteristik individu sebagai variable independent dalam mempengaruhi perilaku inovatif. Selain itu,

peneliti menduga karakteristik individu merupakan faktor yang penting untuk diamati, karena didalam organisasi karakteristik individu yang berbeda-beda tentu akan melahirkan inovasi yang bervariasi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perilaku pegawai menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dengan demikian, berdasarkan kesenjangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti ini meneliti “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai”.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai? 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai? 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai? 4) Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai?

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai. 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai. 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai.

Menurut De Jong & Hartog (2017) menyatakan perilaku inovasi kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Perilaku inovasi sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki kontrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Messman (2012) mengatakan perilaku inovasi kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh pegawai dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovasi merupakan perilaku seseorang atau tindakan individu yang mengacu kepada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Pegawai yang inovatif memiliki keunggulan dalam bekerja menjadikan pegawai tersebut sebagai nilai tambah di dalam organisasi.

Menurut (Robins, 2015), pemimpin adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Sementara itu menurut Baharuddin & Umiarso (2012: 33) menyatakan bahwa Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas.

Terry dalam (Sutrisno, 2014) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelolah dan memanfaatkan sumber

daya manusia, materiil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Anoraga dalam (Sutrisno Edy, 2015: 214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Greenberg dan Barondalam (Wibowo, (2014: 264) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Berdasarkan pada pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan sekelompok orang yang menjadi bawahannya, di mana orang-orang tersebut dapat dipengaruhinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diagendakan organisasi.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:119) budaya organisasi merupakan hasil proses meleburgaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Kemudian Robbins (2012:248) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Organisasi harus memiliki nilai-nilai yang telah diyakini, dijunjung tinggi dan jadi motor penggerak oleh kebanyakan anggota organisasi sebagai aturan main yang sah untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, membuat nilai-nilai itu menjadi budaya organisasi.

Selanjutnya menurut Nawawi (2013:44), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Koskinen et al. (2010) budaya organisasi adalah dasar, asumsi dan pola dalam makna bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering disebut sebagai alasan utama atas kegagalan pelaksanaan program perubahan organisasi (Griffiths, 2010). Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-normadan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

(Rivai & Ella, 2013) menyatakan bahwa Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. (Siagian, 2014) menyatakan bahwa, karakteristik individu dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

(Robins, 2015) mengemukakan bahwasannya variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. (Pangabean, 2012) menyebutkan “karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi. Selanjutnya, Partanto dan Al Barry (2005) dalam Yakin *et. All*

(2013) menyatakan bahwa karakteristik Individu adalah ciri khas, bentuk-bentuk, watak atau karakter yang dimiliki oleh setiap individu; corak; tingkah laku; tanda khusus.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda, perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya sehingga organisasi dalam melakukan, perekrutan, pengembangan karir dapat mempertimbangkan dari karakteristik individu setiap pegawainya.

METODE

Pendekatan penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Dumai. Keseluruhan populasi berjumlah 127 pegawai. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Dumai yaitu 127 Pegawai Negeri Sipil.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik inferensial yang akan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS. (Ghozali, 2013) menjelaskan bahwa secara matematis analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan seperti

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = \text{Perilaku Inovasi}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan Kerja}$$

$$X_2 = \text{Budaya Organisasi}$$

$$X_3 = \text{Karakteristik Individu}$$

$$b_1, b_2, b_3, = \text{Koefisien korelasi}$$

e = Error term (Faktor kesalahan)

HASIL

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam program SPSS for windows versi 25.00 untuk pengaruh masing-masing variabel.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS for windows versi 25.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan regresi linear berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Perilaku Inovasi		
	Unstandardized Coefficients Beta	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Konstanta	0,034	0,236	
Kepemimpinan	0,426	0,086	0,376
Budaya Organisasi	0,287	0,089	0,267
Karakteristik Individu	0,267	0,077	0,261

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 0,034 + 0,426 X_1 + 0,287 X_2 + 0,267 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai a = 0,034 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) konstan atau tetap maka Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai akan mengalami peningkatan sebesar 0,034.
- Nilai $b_1 = 0,426$ menunjukkan bahwa apabila nilai Kepemimpinan (X_1)

naik 1 satuan maka Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai akan mengalami peningkatan sebesar 0,426 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

- Nilai $b_2 = 0,287$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Budaya Organisasi (X_2) naik 1 satuan maka Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $b_3 = 0,267$ menunjukkan bahwa apabila nilai Karakteristik Individu (X_3) naik 1 satuan maka Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai akan mengalami penurunan sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila t hitung > t tabel atau sig < α maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap Perilaku Inovasi.

- Apabila T hitung < T tabel atau sig > α maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap Perilaku Inovasi.

Tabel 3 Analisis Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel Independen	Perilaku Inovasi		
	Beta	t	Sig
Konstanta	0,034	0,144	0,886
Budaya Organisasi	0,426	4,978	0,000
Kepemimpinan	0,287	3,227	0,002
Karakteristik Individu	0,267	3,472	0,001

Sumber: *Data Olahan SPSS 2021*

Uji hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji-t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah Ho dapat diterima jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan Hi diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel.

Uji F

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara bersama-sama terhadap Perilaku Inovasi. Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4 Uji Secara Simultan (Uji F)

Variabel	F	Sig
Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Karakteristik Individu	60,270	0,000

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Sebelum dilakukan penelitian, maka untuk membandingkan nilai F hitung dengan F table, maka nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi 5% diperoleh dengan persamaan $F_{tabel} = n - k - 1$; k, yang mana didapat angka sebesar 2.68. Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 60,270 > F_{tabel} = 2,68$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan

ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R² merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,771 ^a	0,595	0,585

Sumber: *Olahan Data, 2021*

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,585 yang artinya 58,50 % variabel bebas tersebut (Kepemimpinan /X₁, Budaya Organisasi /X₂ dan Karakteristik Individu/X₃) dapat menjelaskan variabel independen yakni Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai, sedangkan sisanya 41,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Inovasi

Pada variabel Kepemimpinan (X₁) nilai t-hitung yaitu 4,978 dengan taraf signifikansi 0.000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (4,978) ini lebih besar daripada t-tabel (1.979). Hal ini menyebabkan ha diterima dan ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X₁) terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovasi

Pada variabel Budaya Organisasi (X₁) nilai t-hitung yaitu 3,227 dengan taraf signifikansi 0,002 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (3,227) ini lebih besar daripada t-tabel (1.979). Hal ini menyebabkan ha diterima

dan ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Perilaku Inovasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi

Pada variabel Karakteristik Individu (X_3) nilai t-hitung yaitu 3,472 dengan taraf signifikansi 0,001 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (3,472) ini lebih besar daripada t-tabel (1.979). Hal ini menyebabkan H_a diterima dan H_o ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu (X_3) terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Dumai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian adalah 1) Kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap perilaku inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya dorongan dari pimpinan pada pegawai untuk berinovasi, serta budaya organisasi yang kurang implementasi dengan baik di lapangan, dan karakteristik individu yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian menyebabkan perilaku inovasi belum terimplementasikan pada pegawai. 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku inovasi pegawai. Ini berarti bahwa seorang pemimpin yang tidak menunjukkan kepedulian terhadap bawahan menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta menimbulkan kurangnya pegawai untuk berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovasi pegawai. Ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku inovasi pegawai, karena nilai-nilai yang terkandung dalam dokumen yang belum diimplementasikan secara keseluruhan menyebabkan pegawai kurang memiliki inovasi. 4) Karakteristik individu berpengaruh terhadap perilaku

inovasi pegawai. Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang mereka miliki sehingga mengalami kesulitan untuk berfikir lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research.*, 26(1), 105–116.
- Etikariena, & Muluk. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Universitas Indonesia*, 2(1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21*. <https://doi.org/10.1126/science.1158668>
- Gunawan, W. S., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi pada mozzarella restaurant. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1591–1609.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Pangabean, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Ridwan, E., & Kuncoro, A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path. Analysis*. Alfabeta.

- Rivai, V., & Ella, J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Rajawali Press.