

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN
KOHESIIVITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus Pemerintah Daerah Seluma)



SKRIPSI

Diajukan oleh:

LIVIANSYAH

NPM: 2161201228

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN
KOHEсивITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus Pemerintah Daerah Seluma)



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

LIVIANSYAH

NPM: 2161201228

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN
KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pemerintah Daerah Seluma)



SKRIPSI

Oleh:

LIVIANSYAH
NPM: 2161201228

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Ratnawili, SE.,MM
NIDN. 0215097201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN
KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pemerintah Daerah Seluma)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis
Tanggal : 7 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

LIVIANSYAH
NPM: 2161201228

Dewan Penguji :

- | | | |
|----------------------------------|---------|---------|
| 1. Drs. Khairul Bahrin, M.M | Ketua | (.....) |
| 2. Mimi Kurnia Nengsih, S.E.,M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Ratnawili, S.E.,M.M | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furgonti Ranidiah, S.E.,M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Liviansyah menyatakann bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, 7 Agustus 2025



LIVIANSYAH
2161201228

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Sesungguhnya allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al-baqarah : 153)

Persembahan

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta keteguhan hati, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan segenap rasa syukur, kerendahan hati, dan cinta yang tulus, penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

- ❖ **Kedua orang tua**, terima kasih atas cinta yang tak bertepi, doa yang tak pernah putus, dan pengorbanan yang tak mampu penulis balas dengan apa pun di dunia ini. Segala pencapaian ini adalah berkat dari kasih sayang, semangat, dan ketulusan yang kalian berikan sepanjang hidup penulis.
- ❖ **Seluruh keluarga**, yang telah memberikan doa, dukungan moral, dan semangat tanpa henti. Terima kasih atas setiap perhatian, nasihat, dan kasih sayang yang senantiasa menguatkan langkah ini. Keluarga adalah tempat pulang terbaik dalam setiap keadaan.
- ❖ **Ibu Ratnawilli**, selaku dosen pembimbing terimakasih atas segala bimbingan, ilmu, motivasi, dan kesabaran dalam mendidik, membimbing, serta mengarahkan penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dedikasi dan keteladanan yang tak ternilai.

- ❖ **Seluruh teman-teman**, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup ini, berbagi suka duka, saling menyemangati dalam seluruh proses yang penuh tantangan. Terima kasih atas kerja sama, dukungan, dan cerita-cerita yang tak akan terlupakan.
- ❖ **Sahabat-sahabat terbaik**, yang hadir bukan hanya sebagai teman belajar, tetapi juga sebagai tempat berbagi keluh kesah, tawa, dan harapan. Terima kasih atas kesetiaan, kepedulian, dan kehadiran kalian yang begitu berarti, terlebih di saat-saat sulit sekalipun.
- ❖ **Almamater tercinta**, tempat di mana penulis ditempa untuk menjadi pribadi yang berpikir kritis, mandiri, dan bertanggung jawab. Terima kasih telah menjadi ruang belajar dan bertumbuh yang penuh kenangan dan pelajaran hidup.
- ❖ **Diri sendiri**, untuk semua keberanian dalam menghadapi rasa takut, kekuatan dalam menahan lelah, dan semangat yang tidak pernah padam meski berkali-kali diuji oleh keadaan. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan tidak menyerah di tengah jalan.
- ❖ **Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2021** terimakasih atas kenangan ini semoga kita bisa sukses semuanya.
- ❖ **Serta seluruh bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Warahmatullahi. Wabbarakatuh.

Alhamdulillah robbil'alamin, puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja (Studi Kasus Pemerintah Daerah Seluma)”. Skripsi ini merupakan pengantar salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, dan menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Ratnawilli, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Dinas Kesbangpol, Kepala DPMPTSP terimakasih atas izin penelitiannya.

6. Pegawai kantor pemerintah daerah yang telah sempat menyisihkan waktunya untuk membantu peneliti menyelesaikan skripsi.
7. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data dengan mengisi kusioner dengan baik.
8. Orang tua, serta pihak keluarga yang memberikan dukungan moral maupun materi kepada penulis.
9. Seluruh pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan penuh kesadaran penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini. Demikian skripsi ini dibuat semoga dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum, Warahmatullahi. Wabarakatuh.

Bengkulu, Juli 2025

LIVIANSYAH
2161201228

ABSTRAK

PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEMERINTAH DAERAH SELUMA)

Oleh :
Liviansyah¹
Ratnawilli²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku inovatif dan kohesivitas kelompok kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah seluma. jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah daerah seluma, dengan sampel sebanyak 64 responden yang ditentukan dengan melalui teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi R^2 , yang diolah dengan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kohesivitas kelompok kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, juga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin baik perilaku inovatif dan kohesivitas kelompok kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan perilaku inovatif secara individu dan pembangunan kerjasama kelompok yang kohesif dalam lingkungan kerja organisasi.

Kata Kunci : Perilaku Inovatif, Kohesivitas Kelompok Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INNOVATIVE BEHAVIOR AND WORKGROUP COHESIVENESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF SELUMA LOCAL GOVERNMENT)

By :
Liviansyah¹
Ratnawilli²

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.

Kata Kunci : Innovative Behavior, Workgroup Cohesiveness, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	i
SAMPUL DALAM	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah Penelitian	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI PUSTAKA	7
2.1. Deskripsi Konseptual	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Perilaku Inovatif	14
2.1.3. Kohesivitas Kelompok Kerja	18
2.1.4. Pengaruh Antar Variabel	23
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	25
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Definisi Operasional	29
2.5. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.2. Jenis Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.3.1. Populasi	33
3.3.2. Sampel	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1. Observasi	34
3.4.2. Wawancara (Interview)	34
3.4.3. Kuesioner	35
3.5. Uji Instrumen	36
3.5.1. Uji Validitas	36
3.5.2. Uji Realibilitas	37
3.6. Uji Asumsi Klasik	38
3.6.1. Uji Normalitas	38
3.6.2. Uji Heterokedastisitas	38
3.6.3. Uji Multikolinearitas	39
3.7. Teknik Analisis Data	39
3.7.1. Analisis Deskriptif	39
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.7.3. Koefisien Determinan (R^2)	41
3.8. Pengujian Hipotesis	42
3.8.1. Uji Parsial t	42
3.8.2. Uji Simultan f	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Hasil	44
4.1.1. Sejarah Pemerintah Daerah Seluma	44
4.1.2. Visi dan Misi	45
4.1.3. Struktur Organisasi	46
4.1.4. Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.1.5. Hasil Uji Instrumen	49

4.1.6.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	51
4.1.7.	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.8.	Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.1.9.	Koefisien Determinasi R^2	60
4.1.10.	Uji Hipotesis.....	61
4.2.	Pembahasan	63
4.2.1.	Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.2.2.	Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	65
4.2.3.	Pengaruh Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		70
5.1.	Kesimpulan	70
5.2.	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA		73

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	25
Tabel 2. 2 Definisi Operasional	29
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel 3. 2 Parameter Pengukuran Kategori Skor.....	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	49
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Realibilitas.....	51
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Inovatif	53
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kohesivitas Kelompok Kerja	54
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4. 9 Uji Kolmogorof-Smirnov.....	57
Tabel 4. 10 Uji Heterokedastisitas	58
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4. 12 Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi R^2	61
Tabel 4. 14 Uji T	63
Tabel 4. 15 Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Krangka Konseptual.....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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.

Beberapa fenomena/fakta mengenai permasalahan tentang kinerja pegawai yang muncul pada Pemerintah Daerah Seluma yaitu 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.

Dilihat dari data absensi fingerprint yang telah dilampirkan pada halaman 83, ditemukan bahwa sejumlah pegawai masih mengalami masalah kedisiplinan seperti keterlambatan absensi dan bahkan ketidakhadiran tanpa keterangan resmi secara berulang-ulang. Hal ini menjadi indikator nyata rendahnya kinerja pegawai dalam aspek kehadiran dan tanggung jawab. Selain itu, sebagaimana diberitakan oleh Kompas.com pada link (

<https://regional.kompas.com/read/2025/03/27/193746178/modus-400asn-seluma-kelabui-absensi-kehadiran-ada-yang-pakai-gps-palsu>), sebanyak 400 ASN dilingkungan pemda Seluma diam-diam memanipulasi absensi online dengan metode seperti penggunaan foto wajah palsu, menitipkan absensi melalui staf honorer, dan penggunaan aplikasi GPS palsu. Modus perilaku ini tidak hanya mencerminkan pelanggaran terhadap integrasi dan aturan kepegawaian, tetapi juga mengindikasikan lemahnya pengawasan dan kohesivitas dalam kelompok kerja. Kondisi ini menunjukkan kinerja yang belum berjalan secara efektif dan efisien, serta dapat menghambat pencapaian target pelayanan publik yang telah ditetapkan.

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.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat pegawai tidak tetap di Pemerintah Daerah Seluma yang masih memiliki keterbatasan dalam hal kompetensi dan profesionalisme, kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum sepenuhnya berjalan secara efektif dan efisien, serta belum selaras dengan target pelayanan publik yang telah ditetapkan.
2. Rendahnya perilaku inovatif pegawai yang ditunjukan dengan kurangnya inisiatif untuk 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.

3. Kohesivitas kelompok kerja belum sepenuhnya terlihat optimal, ditandai dengan lemahnya komunikasi, kerja sama antar pegawai, serta kurangnya rasa saling percaya dalam menyelesaikan tugas secara bersama.

1.3. Batasan Masalah Penelitian

Agar tidak menyimpang dari penelitian, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini. Permasalahan yang dibahas hanya mengenai “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai” serta responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pemerintah Daerah Seluma.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma?
2. Bagaimana pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma?
3. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif dan kohesivitas kelompok kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma.

2. Untuk mengetahui pengaruh kohesi kelompok kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif dan kohesivitas kelompok kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pengembangan kinerja pegawai guna mencapai kinerja yang optimal.

2. Bagi Peneliti

Berguna untuk mengetahui teori-teori yang telah dipelajari dengan menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi tentang penelitian sejenis, serta diharapkan dapat memberikan perbandingan terhadap penelitian berikutnya.