

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Deskripsi Konseptual merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan.

2.1.1. Kinerja Pegawai

Kinerja sering diartikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja bermakna luas, tidak hanya dikatakan suatu hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan pekerjaan dan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut (Malik, 2017).

Menurut Hidayat et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hanum et al., (2022) melihat kinerja merupakan cara memastikan agar pekerja individu atau kelompok mengetahui harapan apa yang diinginkan dari mereka, agar mereka dapat tetap fokus pada kinerja efektif mereka dengan memberi perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Hasibuan dalam (Iwan et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian kerja yang didapat manusia saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah pelaksanaan atau penerapan dari rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan atau penerapan kinerja dikerjakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sebagaimana organisasi memberi penghargaan dan fasilitas yang layak kepada sumber daya manusianya yang akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Aditama & Widowati, 2017).

Secara umum kinerja pegawai biasanya dilihat berdasarkan hasilnya dan juga dapat dilihat dari segi perilakunya. Kinerja pegawai dinilai dengan mengikuti standar kerja yang telah diatur oleh perusahaan (Hadi et al., 2020). Standar tersebut meliputi penggunaan produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas dan profitabilitas (Ahuja, 2006). Penilaian kinerja harus memberikan informasi atau umpan balik yang akurat agar pegawai memiliki bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya di kemudian hari. Hal ini tentu saja mengharuskan seorang manajer di perusahaan untuk bertanggung jawab dan memastikan bahwa perusahaan akan berusaha secara maksimal sehingga tingkat kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai (Daft, 1988). Ketika kinerja yang tinggi telah tercapai maka akan memberikan rasa puas dan senang sehingga hal tersebut dapat memberikan kemudahan kepada pihak manajemen ketika memberikan motivasi kepada pegawai agar kinerjanya lebih dimaksimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pemaparan pendapat kinerja diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut F. P. Hadi, (2021) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut (Ali et al., n.d.) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu :

1. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu :

- Kemampuan dan keterampilan kerja
- Keahlian yang menggambarkan tentang kinerja Pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang lain dibidang yang sama.
- Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja Pegawai berdasarkan hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar untuk berusaha.
- Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

- Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja pegawai dilihat dari titik tolak masalahnya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dilakukannya.
- Etos kerja yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

- Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk perorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- Pengorganisasian dimaksud disini adalah untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit dan setiap orang tentang sarana tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.1.1.2. Karakteristik pada Kinerja Pegawai

Menurut (Robin et al., 2024) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1. Memiliki komitmen kerja yang kuat.
2. Berani menghadapi dan menanggung risiko yang ada di tempat kerja.

3. Menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai.
4. Berusaha keras untuk merealisasikan tujuan dan memiliki perencanaan kerja yang jelas.
5. Mampu mewujudkan rencana yang telah disusun.
6. Rencana yang telah disiapkan dapat diimplementasikan dengan baik.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Ummah (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang diukur dan dihitung untuk mengevaluasi kinerja individu. Beberapa indikator tersebut meliputi:

1. Kualitas kerja

Mengacu pada pandangan pegawai terhadap mutu pekerjaan yang dapat mereka capai, serta sejauh mana tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah hasil yang dapat diproduksi, yang biasanya diukur dalam unit tertentu atau jumlah kegiatan yang berhasil diselesaikan.

3. Keandalan kerja

Menunjukkan kemampuan individu dalam memberikan pelayanan yang tepat, akurat, cepat, dan memuaskan.

4. Sikap

Merupakan ekspresi perasaan individu yang mencerminkan sikap mereka terhadap suatu peristiwa atau hal, apakah berupa ketertarikan atau penolakan

Selanjutnya, Indikator kinerja pegawai menurut Robert L. Mathis (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Adapun menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggunng jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja pegawai dapat

diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, maka pada variabel Kinerja Pegawai (Y) penulis menggunakan indikator dari Mangkunegara (2017)

2.1.2. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. Ini termasuk pengembangan ide atau teknologi produk baru serta perubahan prosedur administrasi yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja atau implementasi ide dan ide. untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Kleysen & Street dalam Tico et al., 2023).

Soebardi (2020) menyatakan bahwa inovasi adalah proses merenungkan dan menerapkan pemikiran tersebut, yang mengarah pada hal-hal baru berupa produk, layanan, proses, metode, kebijakan, dll. Dalam konteks inovasi organisasi, salah satu alternatif untuk membentuk organisasi yang inovatif adalah melalui inovasi yang dilakukan oleh anggota (individu) organisasi tersebut. Messmann (2012:93) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah jumlah aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai serangkaian tugas yang diperlukan untuk tujuan mengembangkan inovasi.

Menurut De Jong & Den Hartog dalam (Tico et al., 2023) perilaku kerja inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan secara konsisten oleh

pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Menurut Ayu Dwi Nindyati (2009) perilaku inovatif adalah perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugas, kelompok kerja atau organisasi.

Wardhani dan Gulo (2017:78) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu bentuk perilaku dengan tujuan mencapai inisiasi dan pengenalan ide, proses, prosedur dan produk baru yang berguna bagi organisasi. Memaknai sebagai bagian dari proses modernisasi yang dikaitkan dengan perilaku kerja inovatif sebagai bagian dari proses perubahan kehidupan masyarakat yang diikuti dengan perubahan sikap, karakteristik dan gaya hidup individu dalam masyarakat.

Menurut Wardhani dan Gulo (2017:80) perilaku kerja yang inovatif, yaitu penemuan, pengalaman dan penerapan ide, proses, produk dan prosedur baru dan kemudian digunakan dalam organisasi untuk memberi manfaat bagi kinerja kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat secara luas.

2.1.2.1. Indikator Perilaku Inovatif

Berikut indikator yang dikemukakan juga oleh Jong & Hartog (2010) yakni :

1. Opportunity Exploration

Pegawai mampu mengidentifikasi masalah dengan melihat peluang perbaikan atau potensi masalah dalam melaksanakan tugas.

2. Systematic Improvement

Pegawai mampu mengembangkan ide-ide inovatif dengan menciptakan metode, teknologi, dan alat yang lebih praktis dan efisien.

3. Idea Generationing

Pegawai mampu memecahkan masalah dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi organisasi.

4. Championing

Pegawai diharapkan mampu memotivasi pegawai lain agar termotivasi untuk memunculkan ide-ide inovatif.

5. Application

Berani menerapkan ide-ide baru kepada rekan kerja secara sistematis dan mampu mengimplementasikannya.

Prastya, (2024) berpendapat bahwa indikator perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut:

1. Mengeksplor ide (Idea Exploration), yaitu pegawai dapat menemukan kesempatan atau sebuah bibit masalah yang terjadi di dalam instansi yang kemudian menciptakan ide-ide baru dan ide tersebut dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.
2. Mengembangkan ide (Idea Generation), yaitu pegawai dapat mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada pegawai yang lain.
3. Mencari dukungan untuk ide (Idea Championing), yaitu pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.
4. Menerapkan ide (Idea Implementation) yaitu pegawai memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

Nardo et al., (2019) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif dibantu oleh lima indikator yaitu :

1. Ekspolarasi peluang, yaitu mempelajari atau mengetahui lebih banyak tentang peluang untuk inovasi (memberikan perhatian, mencari, mengenali dan mengumpulkan informasi tentang peluang)
2. Pengarahan untuk menghasilkan perubahan yang positif (ide/solusi atau peluang, kategori peluang, kombinasi ide dan informasi)
3. Investigasi informasi (mencoba ide/solusi)
4. Praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide,
5. Mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, maka pada variabel Perilaku Inovatif (X_1) penulis menggunakan indikator dari Jong & Hartog (2010)

2.1.2.2. Dimensi Perilaku Inovatif

Ada beberapa dimensi yang dikemukakan Jong & Hartog dalam (Praningrum et al., 2022) yakni :

1. Jelajahi peluang Diartikan sebagai pemanfaatan peluang dari individu dalam upaya peningkatan nilai organisasi kearah yang lebih baik. Adanya inovasi diawali dengan penciptaan peluang, seperti: menciptakan peluang, atau menciptakan masalah, atau solusi untuk memecahkan masalah.
2. Generasi ide Ini menggambarkan penelitian untuk memecahkan masalah yang dihadapi yang menunjukkan perkembangan ide-ide aktual tentang bagaimana perbaikan atau tujuan akan dicapai.

3. Advokasi Menjelaskan di mana pegawai dapat mengungkapkan pendapat pribadinya tentang suatu ide. Oleh karena itu, peran champion biasanya bersifat informal dan sangat dibutuhkan untuk mengenali nilai dan nilai ide.
4. Aplikasi Ini menggambarkan proses menciptakan gagasan baru dimulai dari rangkaian tahapan mulai dari eksperimen hingga tahap terakhir yaitu penyajian gagasan

2.1.3. Kohesivitas Kelompok Kerja

Menurut George & Jones (2016) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain.

Mcshane & Glinow (2003: 47) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Kohesivitas kelompok kerja adalah rasa kesatuan yang terjalin dalam kelompok kerja (Forsyth). Hal ini juga sesuai juga dengan pendapat Gibson (2003:39) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok membuat individu merasa kebersamaan dan menambah semangat dalam bekerja.

Sedangkan menurut robbin (2003), kohesivitas tingkat di mana para anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tinggal di dalam kelompok tersebut, maka kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam, kelompok dan mencegah meninggalkan

kelompok, kohesivitas merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok.

Kohesivitas kelompok kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Forsyth (1999: 75) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok.

Dari keseluruhan teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok adalah proses kesatuan, kedekatan, atau daya tarik individu terhadap kelompok dalam rangka pemenuhan tujuan dan motivasi untuk bersama di dalamnya yang memiliki tingkat ketertarikan dan keyakinan untuk bersama dalam keberhasilan kelompok, kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja di mana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok Kerja

Menurut rachmawati (2009), kohesivitas kelompok dapat dipengaruhi banyak hal, ada yang tercipta secara alami dan beberapa lainnya terbentuk akibat di pengaruhi tujuan organisasi, struktur, dan strategi yang digunakan. berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kohesivitas suatu kelompok, yaitu :

1. Kegiatan-kegiatan kelompok, yakni dengan ikut berpartisipasi dalam acara-acara yang diselenggarakan bersama.
2. Simbol, simbol yang dapat menjadi pembeda antara anggota kelompok dengan komunitas lain.

3. Komunikasi, komunikasi dalam sebuah kelompok adalah sesuatu hal yang penting yang menyatukan banyak bagian menuju kohesivitas yang tinggi, fokusnya kepada komunikasi interpersonal, komunikasi interpersonal sendiri merupakan interaksi berbalasan antara dua orang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau meraih hasil yang diharapkan.
4. Ancaman luar, tekanan yang dapat menahan ancaman dari luar yaitu adalah musuh, Interaksi semakin sering anggota bekerja sama maka akan semakin mudah untuk terciptanya kohesivitas.

2.1.3.2. Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok Kerja

Menurut Forsyth (2022), terdapat empat aspek yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu :

1. Kekuatan sosial

Kekuatan sosial yaitu keinginan dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompoknya atau dapat juga di artikan sebagai desakan atau dorongan dari setiap individu terhadap organisasi ataupun kelompoknya untuk tetap berada dalam kelompok.

2. Kekuatan dalam kelompok

Kekuatan dalam kelompok yaitu perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam kelompok, kesatuan dalam kelompok juga dapat diartikan sebagai kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Kelompok diciptakan oleh anggota masyarakat kelompok juga dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.

3. Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat dari anggotanya secara spesifik, daya tarik ini dapat semangat kerja yang dimiliki kelompok sehingga akan berdampak positif terhadap perkembangan dan keberlangsungan kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

2.1.3.3. Indikator Kohesivitas Kelompok Kerja

Forsyth (1999) menjelaskan bahwa kohesivitas kelompok kerja diukur melalui empat indikator berikut :

1. Kekuatan sosial

Kekuatan yang dirasakan oleh untuk tetap berada didalam unit kerjanya. Dimana kekuatan tersebut membuat karyawan untuk tetap saling berhubungan dan bersatu untuk menghadapi kekuatan lain yang akan menyerangnya.

2. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki yang dirasakan karyawan terhadap kelompok kerjanya dan memiliki perasaan moral yang berkaitan dengan keanggotaannya dalam kelompok kerjanya. Setiap karyawan merasa kelompok kerjanya adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

3. Daya tarik

Karyawan akan lebih tertarik melihat banyaknya manfaat dan keuntungan positif yang diperoleh dari kelompok kerjanya daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.

4. Kerja sama kelompok

Proses yang dinamis yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk tetap bersatu dan bekerja bersama dengan tujuan mencapai tujuan dari kelompok kerja.

Carron dalam (Kurniawati, 2016) menjelaskan bahwa indikator kohesivitas kelompok kerja yaitu sebagai berikut :

1. Daya tarik individu dengan kelompok - tugas.

Indikator ini menggambarkan sejauh mana individu merasa tertarik dan termotivasi secara pribadi terhadap tugas-tugas yang dilakukan dalam kelompok.

2. Integrasi kelompok – tugas.

Indikator ini menunjukkan persepsi anggota terhadap tingkat kesatuan dan kerja sama kelompok dalam menjalankan tugas.

3. Daya tarik individu ke kelompok - sosial.

Indikator ini menggambarkan ketertarikan individu terhadap aspek social dalam kelompok, seperti pertemanan, keakraban, dan kenyamanan.

4. Integrasi kelompok-sosial

Indikator ini merujuk pada tingkat keakraban dan kedekatan social dalam kelompok secara keseluruhan.

Selanjutnya, Faisal, (2018) juga mengatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

1. Reinforcement of Needs (pemenuhan kebutuhan)
2. Membership (keterlibatan sebagai anggota komunitas)
3. Influence (memberikan pengaruh)

4. Shared Emotional Connection (berbagi kontak emosional)

Berdasarkan indikator-indikator diatas, maka pada variabel Kohesivitas Kelompok Kerja (X2) penulis menggunakan indikator dari Forsyth

2.1.4. Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1. Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengaplikasikannya untuk tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Para pegawai dituntut untuk memiliki perilaku inovatif untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pegawai dengan perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya (S. Hadi et al., 2020). Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Lautan Cendekia Mulia.

Anggun Tiur Ida Sinaga, (2023) Menyatakan bahwa Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Harlianto et.al (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja Penelitian oleh Leong dan Rasli (2013) menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda berdasarkan gender dan pendidikan. Selanjutnya penelitian oleh Halimatussakdiah et.al (2018) menyatakan bahwa secara signifikan Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat pernyataan De Jong dan Den Hartog, (2010) bahwa perilaku inovatif di tempat kerja, menyelesaikan masalah terkait pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

Alviani & Nuvriasari, (2022) juga menjelaskan Salah satu faktor yang mendukung pegawai untuk berkembang adalah perilaku inovatif (Porath et al., 2012). Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astuti et al., 2019). Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya

H1 : Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pemerintah Daerah Seluma.

2.1.4.2. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kinerja pegawai tampaknya melingkar, dengan keberhasilan kinerja yang menyebabkan kohesi meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja (weinberg dan gould, 2011:188). Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Cipta Jaya.

pengaruh yang ditunjukan dalam hal ini adalah berupa korelasi yang bersifat negatif, dimana semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki maka akan semakin rendah tingkat kinerja pegawai, dengan kata lain hipotesis diterima.

Hanum et al., (2022) menyebutkan bahwa kohesivitas kelompok dapat mempengaruhi bagaimana performa atau kinerja dari setiap anggota dan berdampak terhadap kemauan dan kemampuan dari masing-masing anggota untuk menampilkan hasil terbaik dari pekerjaannya. Dengan kata lain, tingkat

kohesivitas dapat dilihat dari bagaimana kesatuan, kekuatan, dan bentuk kerjasama dalam kelompok sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan.

H2 : Kohesivitas kelompok kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Seluma.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardika Ningsih (2020)	Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan ; terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan ; terdapat pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Riri Reftiani Tico, Yulianti Adam, Adeliana Amiruddin, Ariawan (2023)	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Perilaku Kerja Inovatif (X) meliputi Idea Exploration, (X ₁) Idea Generation, (X ₂) Idea Championing (X ₃) dan Idea Implementation (X ₄) berpengaruh positif secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3	Lulu Alviani dan Audita Nuvriasari	Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	hasil penelitian ini terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja; Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja; dan tidak terdapat pengaruh teamwork terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

4	Charisa Qudsi, dan Widiartanto (2020)	Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sutiasa Jamrud	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara kohesivitas kelompok (X1) dan komunikasi (X2) terhadap semangat kerja (Z) pada Sutiasa Jamrud.
5	Maria Megumi Larasati (2020)	Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini kohesivitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja. Namun ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja pada kinerja.
6	Abdul Malik (2017)	Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya kabupaten Sidoarjo	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Kohesivitas Kelompok memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya Kab Sidoarjo. Maka semakin tinggi kohesivitas yang ada pada karyawan maka akan berdampak kepada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada pada PT Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo.
7	Fauziah Hanum, Rezkia Maghriby Yoandra, Zahra Anindya Putri, dan Sahadi Humaedi (2022)	Pentingnya Tingkat Kohesivitas terhadap Kinerja Kelompok Forum Komunikasi Mahasiswa Kesejahteraan Sosial Regional Jawa Barat	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kelompok dengan kohesi yang tinggi akan menarik setiap anggota kelompok untuk dapat berkumpul. Sedangkan kelompok dengan tingkat kohesi yang rendah tidak akan dapat menarik satu sama lain. Dengan demikian, tingkat kohesivitas dapat mempengaruhi kinerja setiap anggota dalam kelompok.

Lanjutan Tabel 2.1

8	Dede Indra Taufik Hidayat, Yusup Iskandar, dan Mujaddid Faruk (2019)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa : keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ; kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ; Keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Pristanto Ria Irawan, Miftahudin, Latif, dan Rosandi Ardi Noegraha (2024)	Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta di Divisi Marketing Kantor Pusat berpengaruh positif kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42% terhadap variabel kinerja karyawan.
10	Rediyono dan Ujjianto (2013)	Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat	Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel inovasi, budaya organisasi, dan teamwork memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
11	Yanty Gurning, Bustami Syam, dan Setiawan (2021)	Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan.

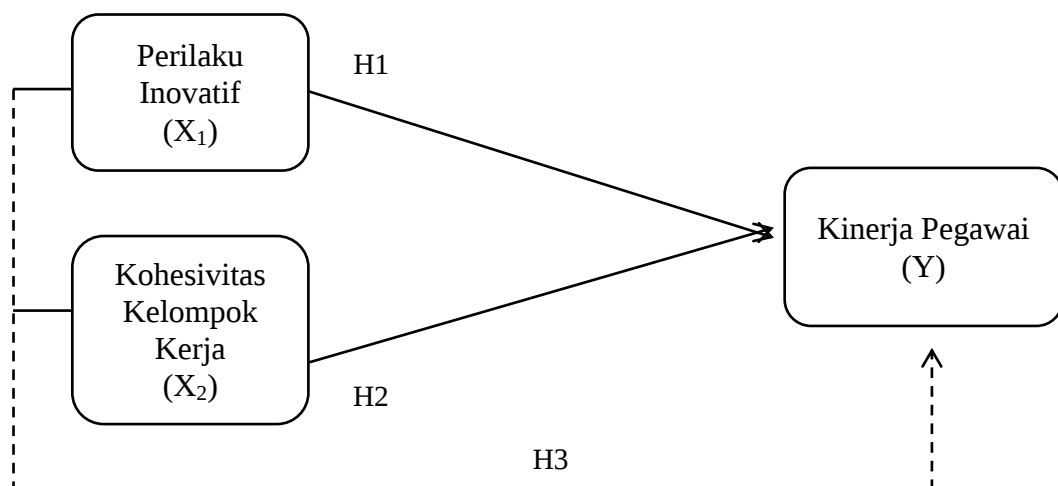
Lanjutan Tabel 2.1

12	Martina Harahap, Frida Lina Tarigan, Donal Nababan, dan Janno Sinaga (2023)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2022	Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat yaitu melalui konsesus akan terbentuk kebersamaan, sehingga kohesivitas antar kelompok kerja dapat terjalin dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas, perlu dilakukan upaya untuk mengkondusifkan iklim organisasi dan mendorong perilaku kerja inovatif.
----	---	---	-------------	---

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka analisis ini peneliti membahas keterkaitan antar variable berdasarkan teori-teori yang relevan yang didukung oleh argumentasi yang logis untuk menghasilkan hipotesis penelitian dan kerangka analisis dapat menggambarkan arah penelitian, maka kerangka analisis yang dapat disajikan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- X_1 : Perilaku Inovatif
 X_2 : Kohesivitas Kelompok Kerja
 Y : Kinerja pegawai
 $\longrightarrow$: Arah Pengaruh Secara Parsial
 $\dashrightarrow$: Arah Pengaruh Secara Simultan

2.4. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Inovatif (X_1), dan Kohesivitas Kelompok Kerja (X_2).
2. Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y)

Tabel 2. 2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Seluma adalah tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh instansi, untuk mendukung pencapaian visi dan misi instansi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif Sumber : Mangkunegara (2017).	Skala likert

Lanjutan Tabel 2.2

2.	Perilaku Inovatif (X_1)	Perilaku inovatif pegawai Pemerintah Daerah Seluma adalah tindakan, sikap, dan upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru, metode atau solusi yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Daerah Seluma.	1. Kemampuan Mengidentifikasi masalah 2. mengembangkan ide-ide inovatif 3. Pemecahan masalah dan memberikan solusi. 4. Memotivasi rekan kerja untuk berinovasi. 5. Implementasi ide baru secara sistematis. Sumber: (Jong & Hartog, 2007)	Skala likert
3.	Kohesivitas Kelompok Kerja (X_2)	Kohesivitas kelompok kerja pegawai Pemerintah Daerah Seluma adalah tingkat kedekatan emosional, rasa kebersamaan, serta komitmen antar anggota kelompok kerja dalam mencapai tujuan bersama, yang ditandai dengan komunikasi yang baik, kerjasama yang kuat, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian kelompok.	1. Kekuatan sosial 2. Kesatuan dalam kelompok 3. Daya tarik 4. Kerjasama kelompok Sumber : Forsyth, (1999).	Skala likert

2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:159) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Diduga Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Seluma.
- H2 : Diduga Kohesivitas Kelompok Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Seluma.
- H3 : Diduga Perilaku Inovatif dan Kohesivitas Kelompok Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Seluma.