



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5047-5052

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Perilaku Inovatif, Kompetensi Digital, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau

Azmia Laily^{1✉}, Anwar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cakrawala

Email: azmialaily1506@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Perilaku Inovatif, Kompetensi Digital dan Partisipasi Anggaran melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Data penelitian diperoleh melalui data Primer dengan kuesioner yang disebarakan pada Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karimun. Populasinya adalah pegawai PNS sebanyak 70 orang dan pegawai PPPK sebanyak 18 orang. Dari penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,542. Hasil uji menunjukkan Kompetensi Digital, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Digital dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sedangkan Perilaku Inovatif tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Kemudian Kompetensi Digital dan Partisipasi Anggaran melalui Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Perilaku Inovatif melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Perilaku Inovatif, Kompetensi Digital, Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to ascertain and examine how employee performance is impacted by innovative behavior, digital competency, and budget participation through work motivation. A questionnaire was given to employees of the Karimun Regency's Public Works and Spatial Planning Office in order to collect primary data for the study. Seventy PNS personnel and eighteen PPPK employees made up the study's population. The study's R Square value came out to be 0.542. The hypothesis test's findings demonstrate that employee performance is unaffected by digital competency, work environment, or motivation. However, employee performance is impacted by innovative behavior. While innovative behavior has no effect on work motivation, digital competency and the workplace environment do. Therefore, employee performance is unaffected by digital competency and budget participation through work motivation. Employee performance is impacted by innovative behavior through work motivation.

Keywords: *Innovative Behavior, Digital Competence, Budget Partisipation, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era 4.0, masing-masing lembaga perlu menerapkan 4C, yaitu *critical thinking, creativity, communication* dan *collaboration*. Di era digital, sangat perlu inovasi dan kreativitas dari setiap orang dilembaga. Teori inovasi mengatakan bahwa inovasi lebih luas daripada kreativitas. Perilaku inovatif pegawai sangat dibutuhkan oleh setiap pemerintahan. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau menggabungkan ide-ide kreatif tersebut menjadi sesuatu yang baru dan untuk mengembangkan ide-ide tersebut di pemerintahan.

Menurut Scott dan Bruce (2014), perilaku inovatif seperti sesuatu yang baru disengaja, promosi, adanya ide-ide baru yang dilakukan. Inovasi seperti mengembangkan ide menjadi sesuatu yang baru, di satu sisi juga memiliki keberanian untuk terjun langsung dalam mengambil risiko ketika ide tersebut gagal.

Kompetensi digital merupakan salah satu penunjang kinerja, yaitu suatu tradisi yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Wahono dkk., 2019).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel yang jumlahnya sama dengan populasi atau disebut sensus yaitu 88 orang ASN yang terdiri dari 70 orang PNS dan 18 orang PPPK. Peneliti melakukan penelitian di Kabupaten Karimun pada Dinas PUPR.

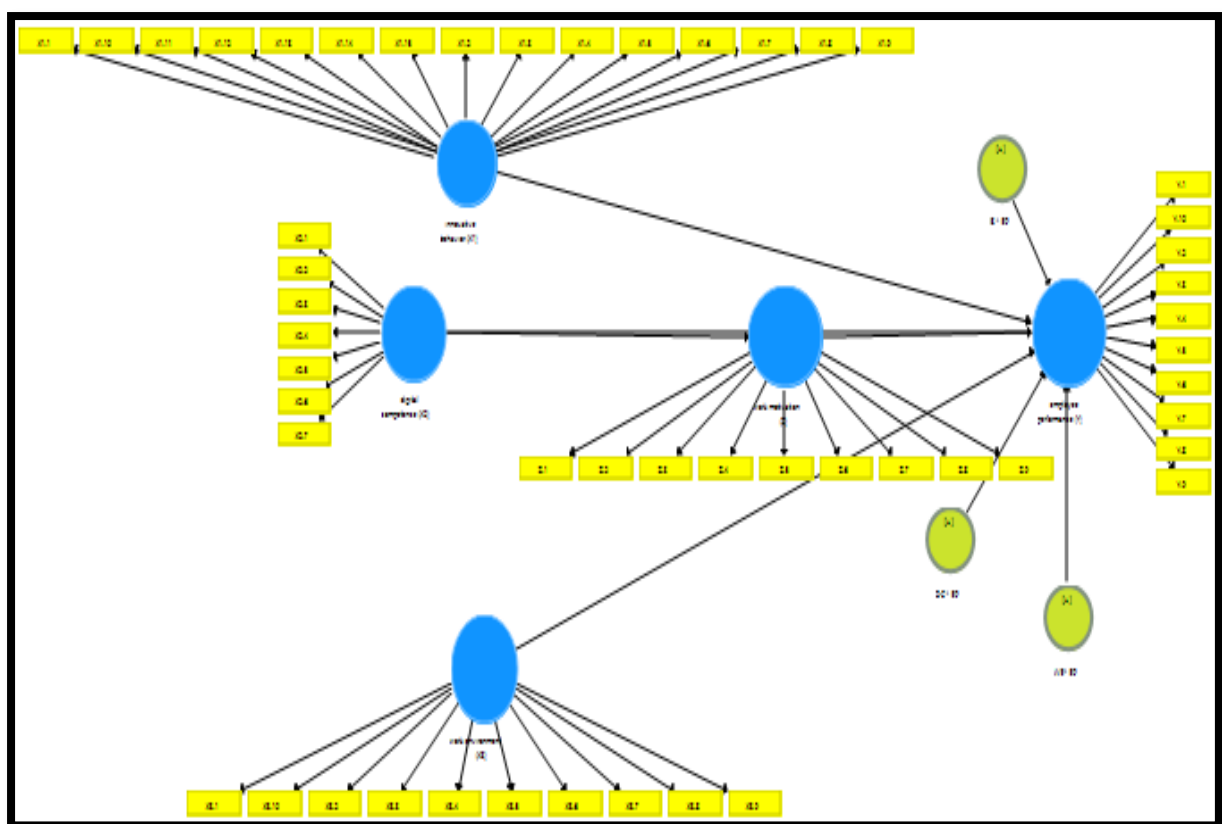
Metode yang dipakai untuk pengumpulan data yaitu teknik survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengumpulkan data responden yang dibutuhkan berupa nama, pendidikan terakhir, lama bekerja, usia, dan jenis kelamin.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Validitas Konvergen berfungsi melihat sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dari kelompok yang sama (Hair, Huth, Ringle dan Sarstedt, 2014)



Gambar 1

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Discriminant Validity bertujuan untuk melihat apakah indikator dari variabel konstruk valid, yaitu dengan melihat Nilai HTMT < 0,90 dikatakan variabel tersebut memiliki discriminant validate (valid) yang baik.

Tabel 1

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
DC * EP	0.772	1.000	0.862	0.677
IB * EP	0.879	1.000	0.908	0.629
WE* EP	0.919	1.000	0.946	0.854
digital compet...	1.000	1.000	1.000	1.000
employee perf...	1.000	1.000	1.000	1.000
innovative beh...	0.807	0.895	0.909	0.834
work environm...	1.000	1.000	1.000	1.000
work motivatio...	0.886	0.889	0.930	0.815

Mengevaluasi pentingnya koefisien jalur model struktural (Koefisien Jalur Model Struktural). Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan koefisien jalur model struktural guna menilai pentingnya setiap hubungan atau hipotesis.

Tabel 2.

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
DC * EP -> employee performance (Y)	0.127	0.166	0.249	0.508	0.612
IB * EP -> employee performance (Y)	0.551	0.518	0.224	2.462	0.014
WE* EP -> employee performance (Y)	-0.121	-0.103	0.099	1.220	0.223
digital competence (X2) -> employee perf...	-0.097	-0.130	0.277	0.350	0.727
digital competence (X2) -> work motivatio...	0.751	0.760	0.077	9.771	0.000
innovative behavior (X1) -> employee perf...	0.639	0.590	0.183	3.488	0.001
innovative behavior (X1) -> work motivati...	0.139	0.129	0.096	1.440	0.150
work environment (X3) -> employee perf...	-0.013	-0.006	0.080	0.167	0.868
work environment (X3) -> work motivatio...	-0.097	-0.097	0.045	2.162	0.031
work motivation (Z) -> employee perform...	-0.170	-0.159	0.246	0.693	0.489

Pengujian Hipotesis Jika diperoleh nilai $p < 0,05$ atau t -statistik $> 1,96$ disimpulkan hipotesis didukung dan signifikan.

SIMPULAN

Menurut Nilai p value dapat di uji Hipotesis:

1. Perilaku Inovatif dengan Motivasi Kerja $0,150 > 0,05$ dengan t statistic $1,440 < 1,96$. Maka Perilaku Inovatif tidak memiliki pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Kompetensi Digital dengan Motivasi Kerja $0,000 < 0,05$ dengan t statistic $9,771 > 1,96$. Maka Kompetensi Digital memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan Motivasi Kerja.
3. Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja $0,031 < 0,05$ dengan t statistic $2,162 > 1,96$. Maka Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
4. Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Pegawai $0,489 > 0,05$ dengan t statistic $0,693$

- < 1,96. Maka Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung dengan Kinerja Pegawai
5. Perilaku inovatif dengan Kinerja Pegawai nilai P value $0,001 < 0,05$ dengan t statistic sebesar $3,488 > 1,96$. Maka Perilaku Inovatif berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 6. Kompetensi Digital dengan Kinerja Pegawai P Value $0,727 > 0,05$ dengan t statistic sebesar $0,350 < 1,96$. Maka Kompetensi Digital tidak berpengaruh dengan Kinerja Pegawai.
 7. Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Pegawai dengan P Value $0,868 > 0,05$ dengan t statistic sebesar $0,167 < 1,96$. Maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung dengan Kinerja Pegawai.

Penelitian ini merupakan pengaplikasian mengenai Pengaruh Perilaku Inovatif , Kompetensi Digital, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah, Zulфина Andriani dan Fitriaty (2022) tentang Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman dan masukan kepada Dinas PUPR Kabupaten Karimun dalam menjalankan proses pemerintahan

Dan juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat dan pembaca lainnya sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan, masukan atau referensi rangka penelitian lanjutan di Kabupaten Karimun maupun di kota/kabupaten lain di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, P. K. 2010. "Culture Climate for Innovation Economic." *European Journal Management*
- Ahuja, K. 2016. *Personnel Management*. 3rd Ed. Kalyani Publishers.
- Macey, W. H, 2018. "The Meaning of Employees"
- Rahayu 2016. Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*
- Moch. Irfan, Darmawan, Didit. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja ,Kredibilitas dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan,
- Odero, Jackline & Makori, Ezekiel, 2018. "Employee Involvement and Employee Performance
- Palembeta 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja dan akuntabilitas terhadap Motivasi Kerja,
- Pratoom, K. 2015. "Explaining factors affecting individual innovation in Thailand."

Putra, Arif Rachman 2020. Pengaruh Komunikasi Kerja, kualitas kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Putra, Arif Rachman 2021. Role of Work Environment to Job Performance,

Robbins, Stephen, P. 2016. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement".