



Mengeksplorasi Dimensi Perilaku Inovatif PNS: Sebuah Studi Empiris di Kabupaten Badung

Ida Bagus Agung Dharmanegara¹, Djony Harijanto^{2*}, Mohd Raziff Jamaluddin³, Iin Agustina⁴

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Islam Malang, Malang Indonesia

³ Institut of Business Excellence (IBE), Universiti Teknologi Mara (UiTM), Selangor, Malaysia

⁴ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi dan Bisnis, Universitas Bandung, Bandung, Indonesia

Abstrak

Gagasan mengenai perilaku inovatif di tempat kerja mendorong para supervisor dan pimpinan organisasi publik untuk memberikan perhatian terhadap hal tersebut. Perilaku inovatif merupakan salah satu perilaku positif seseorang dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dimensi perilaku inovatif pegawai yang bekerja pada organisasi publik di Kabupaten Badung. Model perilaku kerja inovatif Dorenbosch yang diadaptasi dalam penelitian ini diujicobakan pada pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Pemerintahan di Kabupaten Badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan convenience sampling dalam kurun waktu dua bulan (Februari – Maret 2023) dan karyawan yang berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat statistik, dan teknik analisis faktor konfirmatori dua tahap digunakan untuk mengungkap nilai bobot faktor indikator pada dimensi, serta masing-masing dimensi pada variabel perilaku kerja inovatif. Perilaku inovatif dapat dicerminkan oleh (1) penggunaan teknologi komputer, (2) penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia, (3) implementasi gagasan, serta (4) penciptaan ide. Tampak bahwa hal inovatif berkaitan erat dengan hal teknologi, dan hasil penelitian ini mengkonfirmasi hal tersebut pada pegawai negeri sipil di Kabupaten Badung.

Article Info

Correspondence:

Djony Harijanto
(djony13@unisma.ac.id)

Article History:

Submitted: 02-09-2023

Revised: 20-09-2023

Accepted: 15-10-2023

Published: 01-12-2023

JEL Classification:

D23; O36; O38

Keyword:

Analisis Faktor Konfirmatori;
Pegawai Negeri Sipil;
Perilaku Inovatif

1. PENDAHULUAN

Tantangan dalam mengelola organisasi publik adalah mengelola aset terpentingnya yakni para pegawai (Putranto, Dawud, et al., 2022). Mengelola pegawai di sektor publik adalah salah satu aspek yang sangat vital dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pemerintah. Ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung keberhasilan setiap organisasi, termasuk lembaga-lembaga pemerintahan. Di tengah dinamika kompleks dunia modern, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas dari lembaga-lembaga publik semakin meningkat. Dalam konteks ini, pegawai sektor publik berperan penting dalam memberikan layanan publik yang berkualitas kepada masyarakat, mengimplementasikan kebijakan pemerintah, serta menjaga integritas dan



akuntabilitas lembaga-lembaga tersebut. Oleh karena itu, pentingnya mengelola pegawai di sektor publik menjadi semakin jelas dalam era kompleksitas dan dinamika yang terus berubah, yang memerlukan kemampuan adaptasi dan responsibilitas yang tinggi dari aparatur pemerintah. Oleh karena itu, dalam konteks era modern, menjaga dan mengembangkan pegawai yang kompeten dan berdedikasi adalah suatu kewajiban yang sangat strategis bagi sektor publik.

Pengelolaan pegawai di sektor publik bukan hanya tentang administrasi sumber daya manusia, melainkan juga tentang memahami peran kunci yang dimainkan oleh pegawai dalam penyediaan layanan, pembuatan kebijakan, dan pelaksanaan program-program pemerintah. Sebagaimana komitmen pada organisasi dan rasa berkewajiban yang dimiliki pegawai (Harijanto et al., 2022; Putranto, Andikaputra, et al., 2022; I. Agustina et al., 2021) serta menjaga tingkat kepuasan kerja (Tanjung et al., 2022) bagi pegawai yang bekerja di sektor pemerintah sangat penting. Para pegawai tersebut adalah pilar fundamental dalam menjaga stabilitas dan efisiensi pemerintah, dan juga berperan penting dalam menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan perubahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan zaman.

Sebagai penunjang capaian kinerja dari organisasi, perilaku yang ditampilkan oleh individu yang ada pada organisasi publik menjadi penting untuk dipahami dan dikelola dengan baik. Bagi pemimpin organisasi maupun manajer yang mengelola *human capital*, permasalahan tentang bagaimana sikap dan perilaku individu dalam organisasi menjadi semakin krusial terutama dalam mendorong peningkatan nilai tambah dan manfaat bagi organisasi. Beberapa hal yang berkaitan dengan sikap pegawai di tempat kerja membutuhkan perhatian lebih terutama dikaitkan dengan pekerjaannya, tidak terkecuali bagi pegawai yang bekerja pada organisasi publik (I. Agustina et al., 2022; Dharmanegara et al., 2021; Harijanto et al., 2022; Pradesa et al., 2019; Tanjung et al., 2022). Berbagai bentuk sikap tersebut berpotensi memberikan dampak penting pada perilaku individual yang ditunjukkan di tempat kerja.

Diantara beberapa bentuk perilaku individual yang telah dikenali, perilaku kerja inovatif dipertimbangkan penting untuk menjaga daya saing organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Bentuk perilaku inovatif ini berbeda dengan perilaku lainnya seperti perilaku proaktif dalam pekerjaan (Kong & Li, 2018; Young, 2012), meskipun keduanya dapat dipertimbangkan sebagai bentuk perilaku positif dalam bekerja. Efektivitas perilaku kerja inovatif terkait dengan pengamatan pegawai terutama ketika menghadapi dan mengantisipasi permasalahan pada pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan bagaimana respon dari rekan kerja atas alternatif solusi yang diajukan pada pekerjaan. Individu yang lebih inovatif diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, sehingga capaian kinerja organisasi menjadi lebih baik (Riaz et al., 2018). Bentuk perilaku inovatif juga dipandang penting dalam konteks situasional, seperti halnya perilaku inovatif para guru dalam melakukan kegiatan pembelajarannya dengan siswa ketika dalam situasi dan kondisi pandemi (R. Hidayat et al., 2022). Oleh karena itu inovasi diyakini merupakan komponen yang sangat penting dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan dalam lingkungan organisasi yang cepat berubah dan kompetitif. Salah satu alasan utama mengapa inovasi serta perilaku inovatif menjadi semakin relevan karena perubahan dari lingkungan ekonomi, globalisasi, dan tuntutan persaingan yang semakin meningkat (Choi et al., 2016; Salam & Senin, 2022; Zheng et al., 2019).

Dalam hal ini, inovasi dikaitkan dengan kinerja dengan literatur inovasi yang mendukung pandangan tersebut (Pradana & Suhariadi, 2020; Young, 2012). Perilaku inovasi dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk efisien. Individu yang paling bertanggung jawab untuk inovasi berkelanjutan dalam suatu organisasi adalah karyawan organisasi. Perilaku inovatif dari pegawai dapat dipertimbangkan sebagai manifestasi kemampuan individual dalam merumuskan serta menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat di tempat kerja (Askaripoor et al., 2020; Qi et al., 2019), sangat penting untuk inovasi organisasi. Pada beberapa kajian spesifik perilaku inovatif dikenali dengan baik pada para guru yang dianggap sebagai hasil dari pola kepemimpinan yang ada pada

organisasi (M. Agustina et al., 2022; Rahmawati & Permana, 2019). Sementara perilaku kerja inovatif dapat dianggap sebagai serangkaian tindakan berbeda dalam pekerjaan, ada ketidakjelasan mengenai definisi perilaku inovatif yang konsisten (Anwar & Niode, 2017). Faktanya, serangkaian terminologi dapat ditelusuri di seluruh literatur di mana kreativitas dan inovasi sering digunakan secara bergantian.

Sebagai salah satu bentuk organisasi yang terus berusaha kompetitif dan berkelanjutan, terdapat kebutuhan yang jelas meningkat tentang bagaimana perilaku inovatif dari Pegawai dapat ditampilkan termasuk pada organisasi publik. Jenis perilaku inovatif ini yang dapat mendorong kesuksesan serta daya saing organisasi. Perilaku inovatif di kalangan pegawai negeri sipil (PNS) memiliki peran yang penting dalam pembangunan dan kemajuan sebuah pemerintahan daerah. Inovasi dalam sektor publik tidak hanya mengacu pada pengembangan teknologi, tetapi juga mencakup proses, kebijakan, dan pelayanan yang lebih efisien dan efektif. Di Kabupaten Badung, yang merupakan salah satu kabupaten terkemuka di Provinsi Bali, perubahan yang cepat dalam lingkungan dan tuntutan masyarakat menempatkan PNS dalam posisi yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali dimensi-dimensi perilaku inovatif yang ada pada PNS di Kabupaten Badung.

Kabupaten Badung, dengan karakteristiknya yang unik sebagai pusat pariwisata dan budaya di Bali, menghadapi berbagai perubahan dan tantangan dalam menghadapi era globalisasi. Demikian pula bahwa peran PNS dalam mendukung visi dan misi pemerintah daerah menjadi semakin penting. Inovasi menjadi faktor kunci dalam memastikan pelayanan publik yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, memahami dimensi-dimensi perilaku inovatif yang ada pada PNS menjadi hal yang penting. Hal ini tentu sejalan dengan perilaku positif yang menunjang pencapaian organisasi.

Berkaitan dengan perilaku inovatif individual, terdapat banyak penelitian yang mengeksplorasi perilaku inovatif dalam konteks sektor publik (A. N. Hidayat et al., 2021; Svirahayu et al., 2023; Wynen et al., 2020), tetapi sedikit yang berkaitan langsung dengan PNS di Indonesia, terutama di daerah-daerah seperti Kabupaten Badung. Penelitian sebelumnya cenderung lebih terfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan mengkaji perilaku inovatif yang dimiliki oleh PNS di tingkat daerah.

Perilaku inovatif merupakan bentuk perilaku yang dikenali dengan baik dapat berkontribusi pada efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Riaz et al., 2018). Perilaku kerja inovatif atau dikenali dengan *innovative work behavior* (IWB) dianggap sebagai 'kesediaan' seorang pegawai untuk mengembangkan inovasi, dengan penggunaan istilah "kesediaan" terdengar seolah-olah lebih mengacu pada sikap atau niat pegawai daripada perilaku pegawai yang efektif (Dorenbosch et al., 2005). Perilaku inovatif dalam bekerja di sebuah organisasi adalah kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan pertumbuhan jangka panjang. Pertama-tama, perilaku inovatif melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan mencari solusi yang baru dan kreatif untuk masalah yang dihadapi (Pratala, 2021). Bentuk perilaku ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan yang mungkin tidak terlihat oleh orang lain. Ketika individu di dalam organisasi memiliki perilaku inovatif, maka hal ini akan mendorong individu cenderung mencari cara untuk meningkatkan proses, produk, atau layanan yang ada, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Rahmah et al., 2022). Selain itu, perilaku inovatif juga melibatkan kemampuan untuk berkolaborasi dan berbagi ide dengan rekan kerja. Dalam lingkungan kerja yang mendukung inovasi, individu merasa nyaman berbagi ide-ide baru dan berpartisipasi dalam proses perencanaan dan pengembangan. Kolaborasi ini memungkinkan berbagai pandangan dan pengetahuan untuk bersatu, yang seringkali menghasilkan solusi yang lebih baik dan lebih inovatif daripada yang dapat dicapai oleh individu secara terpisah.

Perilaku inovatif juga melibatkan kemampuan untuk mengatasi ketakutan akan kegagalan. Inovasi seringkali datang dengan risiko, dan individu yang inovatif harus siap

untuk mencoba hal-hal baru tanpa jaminan kesuksesan. Ini memerlukan sikap yang terbuka terhadap pembelajaran dari kegagalan dan kemauan untuk terus mencoba ide-ide baru. Dalam organisasi yang mendorong perilaku inovatif, kegagalan dianggap sebagai bagian dari proses menuju kesuksesan jangka panjang. Secara keseluruhan, perilaku inovatif dalam bekerja di sebuah organisasi melibatkan kemampuan untuk berpikir kreatif, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mengatasi ketakutan terhadap kegagalan. Ketika perilaku ini didukung dan diterapkan secara konsisten, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, perbaikan, dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

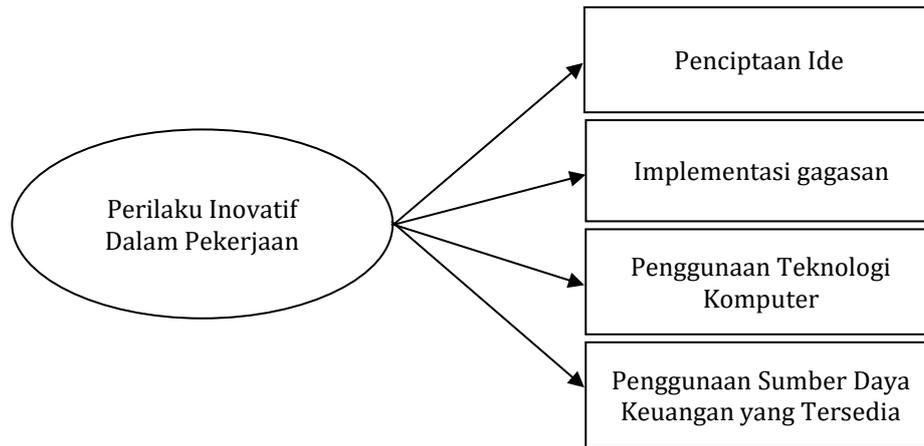
Pentingnya perilaku inovatif dalam sebuah organisasi publik tidak bisa diabaikan. Organisasi publik sering kali dihadapkan pada kompleksitas dan perubahan yang tinggi dalam lingkungan mereka, seperti perubahan regulasi, tuntutan publik yang berubah, dan perubahan teknologi. Oleh karena itu, perilaku inovatif sangat penting untuk mencari solusi yang efisien dan efektif dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi (Apipudin et al., 2023). Dengan berinovasi, organisasi publik melalui pegawainya dapat mengembangkan layanan yang lebih baik, menjalankan program-program yang lebih efisien, dan merespons perubahan lingkungan dengan lebih cepat, yang pada gilirannya meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Dinamika perilaku inovatif dalam organisasi publik dapat menjadi kompleks. Beberapa tantangan meliputi birokrasi yang kuat, peraturan yang ketat, dan kurangnya insentif bagi pegawai untuk berinovasi. Namun, dengan kepemimpinan yang mendukung inovasi, proses pengambilan keputusan yang terbuka, dan budaya organisasi yang mendorong eksperimen, organisasi publik dapat mengatasi hambatan ini. Pentingnya kerja sama antara berbagai departemen dan tingkatan pemerintahan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.

Tantangan lain dalam perilaku inovatif dalam organisasi publik adalah menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya publik. Meskipun inovasi adalah hal yang positif, penggunaan sumber daya publik yang tidak efisien atau risiko yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan masalah serius. Oleh karena itu, organisasi publik harus menemukan keseimbangan yang tepat antara inovasi dan tata kelola yang baik, yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang terbaik untuk masyarakat yang mereka layani. Pada organisasi publik, perilaku inovatif dari para Pegawai dipahami sebagai salah satu hal yang perlu untuk selalu didorong oleh organisasi (Cho & Song, 2021). Meskipun dalam konteks tertentu perilaku proaktif lebih banyak diulas dalam organisasi publik (I. Agustina & Harijanto, 2022), perilaku inovatif tetap dipandang sebagai salah satu bentuk perilaku positif yang bersifat penting dalam pekerjaan.

Sejalan dengan perbedaan yang berkembang antara kreativitas dan inovasi, ada beberapa model dan kerangka pengukuran yang mewakili fase proses inovasi. Sebagian besar studi dan pengukuran perilaku kinerja inovatif berfokus pada kreativitas atau penciptaan ide daripada perilaku seperti mendapatkan dukungan untuk ide atau implementasi dari gagasan di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa setidaknya terdapat dua aspek dari perilaku kerja inovatif, yakni penciptaan dan penerapan ide (Dorenbosch et al., 2005). Dalam konteks masa terkini, penggunaan teknologi komputer dalam mendukung penyelesaian pekerjaan serta penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia dapat dipertimbangkan sebagai dimensi lain dari perilaku kerja inovatif seseorang di sebuah organisasi. Adapun kerangka konseptual yang dibangun pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Tentang Perilaku Inovatif Dalam Pekerjaan

Gambar 1 tersebut merupakan model konseptual tentang perilaku inovatif dalam pekerjaan yang dikembangkan dalam penelitian ini. Model perilaku inovatif dalam pekerjaan dapat dicerminkan dengan empat aspek antara lain yakni:

1. Penciptaan ide

Penciptaan ide merupakan langkah awal dalam model perilaku inovatif. Ini melibatkan kemampuan individu atau tim untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang dapat membawa perubahan atau solusi untuk masalah tertentu. Dalam konteks pekerjaan, inovasi sering kali dimulai dengan kemampuan untuk berpikir out-of-the-box, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan menggali peluang baru. Dalam konteks pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di instansi pemerintahan di Kabupaten Badung, Bali, model perilaku inovatif memegang peran krusial untuk memajukan pelayanan publik dan menciptakan solusi kreatif dalam menghadapi berbagai tantangan. Pertama, dalam aspek penciptaan ide, PNS diharapkan mampu menghasilkan gagasan-gagasan baru yang relevan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Kolaborasi antar-PNS dan terlibatnya mereka dalam diskusi kelompok dapat menjadi kunci dalam mengembangkan ide-ide inovatif yang berpotensi memberikan dampak positif.

2. Implementasi gagasan

Setelah ide-ide inovatif dihasilkan, langkah berikutnya adalah mengimplementasikannya. Proses implementasi melibatkan perencanaan, organisasi, dan eksekusi ide-ide tersebut menjadi tindakan nyata. Kemampuan untuk mengelola perubahan dan merancang strategi pelaksanaan adalah kunci dalam tahap ini. Inovasi yang berhasil tidak hanya melibatkan ide-ide yang brilian tetapi juga kemampuan untuk membawa ide tersebut menjadi kenyataan. Selanjutnya, dalam implementasi gagasan, PNS di area Kabupaten Badung perlu menunjukkan kemampuan dalam perencanaan dan eksekusi ide-ide inovatif tersebut. Ini mencakup pengorganisasian tim, alokasi sumber daya, dan koordinasi kegiatan untuk memastikan bahwa ide-ide tersebut dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien di lingkungan kerja pemerintahan.

3. Penggunaan teknologi komputer

Teknologi komputer menjadi elemen penting dalam model perilaku inovatif di era modern. Penggunaan teknologi, seperti perangkat lunak khusus, platform kolaboratif online, dan solusi digital, dapat mempercepat proses inovasi. Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi komputer secara efektif memungkinkan organisasi atau individu untuk menciptakan, mengelola, dan mengkomunikasikan ide-ide inovatif dengan lebih efisien. Penggunaan teknologi komputer menjadi esensial dalam mendukung model perilaku inovatif PNS di era digital. PNS di Kabupaten Badung perlu memanfaatkan perangkat lunak khusus, platform kolaboratif online, dan solusi digital untuk memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antar-pegawai serta mempercepat implementasi ide-ide inovatif.

4. Penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia

Penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia adalah aspek yang tidak kalah penting. Inovasi memerlukan dukungan finansial untuk memfasilitasi penelitian, pengembangan, dan implementasi ide-ide baru. Kemampuan untuk mengelola dan alokasi sumber daya keuangan dengan bijaksana dapat memastikan kelangsungan dan keberhasilan proyek inovatif. Ini juga melibatkan kemampuan untuk mencari sumber daya keuangan tambahan jika diperlukan. Penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia memerlukan manajemen keuangan yang bijaksana. PNS di area Kabupaten Badung perlu dapat mengalokasikan dana dengan efisien, menjalankan proyek inovatif dengan memperhatikan keterbatasan anggaran, dan mencari sumber daya keuangan tambahan jika diperlukan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis dimensi-dimensi perilaku inovatif yang dimiliki oleh PNS di Kabupaten Badung Selanjutnya penelitian ini memiliki signifikansi yang penting dalam konteks pengembangan kapabilitas PNS dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung inovasi di kalangan PNS. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi dalam literatur mengenai perilaku inovatif di sektor publik. Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka pertanyaan penelitian penting adalah hal apakah yang paling mencerminkan perilaku inovatif dalam pekerjaan bagi para aparatur sipil negara di Kabupaten Badung. Pertanyaan penelitian ini merupakan hal yang ingin diungkapkan dengan baik pada konteks pegawai yang bekerja di organisasi publik. Dalam hal ini unit analisis yang telah ditentukan adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi Pemerintahan di area Kabupaten Badung, Provinsi Bali.

2. METODE

Berdasarkan unit analisis adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintah di area Kabupaten Badung, maka pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner penelitian. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, dengan mempertimbangkan bahwa pengumpulan data hanya dilakukan sekali dalam periode penelitian. Data yang dipergunakan adalah data primer yakni persepsi responden atas perilaku inovatif. Pengambilan data dilakukan dengan secara *snowballing* pada kurun periode waktu dua bulan. Kontak target responden pada beberapa institusi pemerintahan diperoleh sebelumnya kemudian responden yang telah mengisi tersebut diminta merekomendasi target responden potensial berikutnya dengan kriteria yang telah ditetapkan. Selama kurun waktu dua bulan diperoleh sebanyak 74 pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi Pemerintahan di area Kabupaten Badung, Provinsi Bali yang bersedia untuk menjadi responden penelitian dengan merespon kuesioner penelitian yang diberikan dengan lengkap.

Pada konteks penelitian ini, model perilaku kerja inovatif didasarkan pada dua konsep yang terpisah: menghasilkan ide dan implementasi gagasan. Kedua konstruk tersebut diukur dengan menggunakan subskala dari Dorenbosch et al. (2005). Subskala menggambarkan empat aspek inovasi: a) pengenalan masalah, b) menghasilkan gagasan, c) mempromosikan ide, dan d) realisasi ide. Menghasilkan ide (variabel hasil 1) akan diukur dengan subskala "perilaku kerja berorientasi kreativitas", yang menangkap perilaku pengenalan masalah dan pembangkitan ide. Implementasi ide (variabel hasil 2) adalah diukur dengan subskala "perilaku kerja berorientasi implementasi", yang menangkap ide promosi dan realisasi ide. Dua subskala lainnya, perilaku inovatif terhadap penggunaan teknologi dan perilaku inovatif terhadap penggunaan sumber daya keuangan juga digunakan dalam penelitian ini, sejalan dengan studi sebelumnya (Dorenbosch et al., 2005) yang mengkaji tentang *innovative work behavior* (IWB).

Responden dalam penelitian ini diminat untuk menunjukkan seberapa sering menunjukkan perilaku kerja inovatif di tempat kerja atau dalam pekerjaan. Penggunaan skala likert 5 poin ini untuk menilai frekuensi, yakni dari 1 sangat jarang hingga 5 sangat sering. menunjukkan seberapa sering mereka melakukan IWB di tempat kerja, menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari "hingga sangat sedikit" (1) hingga "hingga sangat sebagian besar" (5). Ada empat subskala utama dari ukuran ini. Hasil alpha Cronbach untuk skala total perilaku kerja inovatif menggunakan data dari penelitian ini adalah 0,97.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

	n	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki - laki	45	60.8
Perempuan	29	39.2
Total	74	100.0
Latar Belakang Pendidikan		
Sekolah Menengah Atas	10	13.5
Sarjana	49	66.2
Pasca Sarjana	15	20.3
Total	74	100.0
Usia		
24 sd 29 tahun	8	10.8
30 sd 39 tahun	17	23.0
40 sd 49 tahun	23	31.1
50 tahun keatas	26	35.1
Total	74	100.0

Sumber: Data Primer diolah (2023).

Tabel 1 menyajikan karakteristik responden yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di instansi pemerintahan di Kabupaten Bandung. Terdapat 74 responden yang terlibat dalam studi ini. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 45 orang atau 60.8%, sementara perempuan sebanyak 29 orang atau 39.2%. Dalam hal latar belakang pendidikan, 10 responden atau 13.5% memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), 49 responden atau 66.2% adalah sarjana, dan 15 responden atau 20.3% memiliki gelar pasca sarjana. Adapun distribusi usia responden terbagi ke dalam empat kelompok, yaitu 24 sampai 29 tahun (10.8%), 30 sampai 39 tahun (23.0%), 40 sampai 49 tahun (31.1%), dan 50 tahun ke atas (35.1%). Informasi ini memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai profesi dan karakteristik demografis PNS di Kabupaten Bandung yang menjadi subjek penelitian ini.

Tabel 2 menunjukkan dimensi penciptaan ide dari perilaku inovatif, berdasarkan nilai bobot faktor maka dapat diketahui bahwa penciptaan ide dari perilaku inovatif Pegawai cenderung direfleksikan dengan menghasilkan ide tentang bagaimana mengoptimalkan Pengetahuan serta keterampilan dalam pekerjaan. Namun yang menarik adalah persepsi dari responden tentang penciptaan ide ini pada prakteknya di lapangan lebih ditunjukkan oleh bagaimana pegawai menyarankan cara baru untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Pertama, temuan ini menunjukkan bahwa responden memberikan bobot yang tinggi pada faktor yang berkaitan dengan pengoptimalan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa responden melihat pentingnya inovasi dalam konteks peningkatan kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Dengan kata lain, mereka cenderung menganggap bahwa perilaku inovatif pegawai tercermin dalam usaha untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan. Ini sejalan dengan pandangan bahwa inovasi tidak selalu berarti menciptakan sesuatu yang benar-benar baru, tetapi juga dapat mencakup perbaikan atau peningkatan yang signifikan dalam proses atau produk yang sudah ada.

Tabel 2. Hasil Pengujian Kriteria Validitas Pada Dimensi Penciptaan Ide

Indikator	r hitung	Bobot Faktor	MSA	Mean
Secara aktif memikirkan perbaikan dalam pekerjaan rekan kerja	.630	.731	.789	3.39
Menghasilkan ide untuk meningkatkan atau memperbaiki layanan yang disediakan	.525	.664	.771	3.51
Menghasilkan ide tentang bagaimana mengoptimalkan pengetahuan serta keterampilan dalam pekerjaan	.774	.851	.867	3.62
Menghasilkan solusi baru untuk masalah lama	.705	.802	.901	3.36
Mendiskusikan hal-hal dengan rekan kerja secara langsung mengenai pekerjaan	.717	.809	.901	3.65
Menyarankan cara baru untuk berkomunikasi dalam pekerjaan	.649	.724	.875	4.19
Menghasilkan gagasan tentang pembagian tugas serta aktivitas kerja	.453	.516	.805	4.18
Terlibat secara aktif dalam pemikiran tentang pengetahuan serta keterampilan dalam pekerjaan	.448	.523	.848	3.95
Mencoba mendeteksi hambatan dalam kolaborasi atau koordinasi dalam pekerjaan	.449	.519	.771	3.91
Secara aktif terlibat dalam pengumpulan informasi untuk mengidentifikasi penyimpangan dalam pekerjaan	.602	.670	.813	4.18

Sumber: Data primer diolah (2023)

Namun, yang menarik adalah bahwa persepsi responden terhadap praktik di lapangan lebih menekankan pada bagaimana pegawai menyusun cara baru untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam praktiknya, pegawai mungkin lebih sering menunjukkan perilaku inovatif dengan menciptakan solusi atau metode baru dalam berkomunikasi di tempat kerja. Hal ini mungkin mencerminkan respons terhadap kebutuhan kolaborasi yang meningkat dalam lingkungan kerja saat ini, terutama dengan munculnya teknologi komunikasi yang terus berkembang.

Tabel 2 menunjukkan koefisien korelasi untuk setiap indikator konstruk penciptaan ide sebagai dimensi perilaku inovatif di tempat kerja, dengan nilai rentang antara 0.602 hingga 0.774. Seluruh nilai tersebut melebihi ambang batas 0.3, menandakan bahwa semua indikator implementasi gagasan dapat dianggap valid. Hasil ini menunjukkan bahwa ukuran penciptaan ide sebagai bentuk dari perilaku inovatif pegawai dapat memenuhi kriteria. Nilai rata-rata masing-masing indikator berada dalam kisaran 3.39 hingga 4.19, menghasilkan nilai rata-rata untuk konstruk penciptaan ide sebesar 3.793. Ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap aspek penciptaan ide di antara pegawai di Kabupaten Badung dapat dikategorikan sebagai sedang, menunjukkan sejauh mana ide-ide tersebut dianggap penting atau berkontribusi pada inovasi di tempat kerja.

Nilai KMO dan Bartlett's Test untuk aspek penciptaan ide menunjukkan KMO MSA sebesar 0.836 (lebih besar dari 0.50), serta signifikansi Bartlett's Test of Sphericity sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa analisis faktor untuk aspek penciptaan ide dapat dilanjutkan karena memenuhi kriteria KMO MSA dan Bartlett's Test. MSA untuk seluruh indikator pada aspek penciptaan ide juga memenuhi persyaratan dengan nilai > 0,50. Bobot faktor untuk seluruh aspek implementasi gagasan berada dalam rentang 0.516 hingga 0.851, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Aspek penciptaan ide paling tercermin dari indikator yang mencakup menghasilkan ide tentang optimalisasi pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, memiliki bobot faktor terbesar sebesar 0.851.

Tabel 3. Hasil Pengujian Kriteria Validitas Pada Dimensi Implementasi Gagasan

Indikator	r hitung	Bobot Faktor	MSA	Mean
Berkolaborasi dengan kolega dapat mengubah ide-ide baru sedemikian rupa sehingga dapat diterapkan dalam praktik pekerjaan	.540	.706	.745 ^a	4.08
Merealisasikan ide-ide di dalam departemen atau organisasi dengan tingkat kegigihan	.362	.508	.679 ^a	3.85
Mengubah ide-ide baru sedemikian rupa sehingga dapat diterapkan dalam praktik	.493	.653	.679 ^a	4.12
Memobilisasi dukungan dari kolega untuk ide maupun solusi dalam pekerjaan	.646	.797	.702 ^a	3.93
Menghilangkan hambatan dalam proses implementasi ide	.596	.776	.709 ^a	4.09
Membuat atasan antusias dengan ide-ide yang disampaikan	.483	.660	.697	4.23

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi untuk setiap indikator konstruk implementasi gagasan berkisar antara 0.362 hingga 0.646. Keseluruhan nilai tersebut melebihi ambang batas 0.3, menandakan bahwa semua indikator implementasi gagasan dapat dianggap valid atau sah. Hasil ini menunjukkan bahwa ukuran implementasi ide sebagai bentuk dari perilaku inovatif pegawai dapat memenuhi kriteria. Selanjutnya, nilai mean dari masing-masing indikator berada dalam rentang 3.44 hingga 3.57, menghasilkan nilai mean untuk konstruk implementasi gagasan sebesar 4.052. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai di Kabupaten Badung terhadap aspek implementasi gagasan dikategorikan tinggi. KMO dan Bartlett's Test untuk aspek implementasi gagasan menunjukkan nilai KMO MSA sebesar 0.740 (lebih besar dari 0.50). Berdasarkan nilai Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan sign sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil tersebut menandakan bahwa analisis faktor untuk aspek implementasi gagasan dapat terpenuhi kriteria KMO MSA dan Bartlett's Test sehingga dapat dilanjutkan. Seluruh indikator yang diteliti pada aspek implementasi gagasan memiliki nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) $> 0,50$, memenuhi persyaratan nilai minimum MSA. Bobot faktor untuk seluruh aspek implementasi gagasan berkisar antara 0.508 hingga 0.797, dengan signifikansi di bawah 0.05. Aspek implementasi gagasan paling tercermin pada indikator memobilisasi dukungan dari rekan kerja untuk ide atau solusi dalam pekerjaan, dengan bobot faktor terbesar sebesar 0.797.

Tabel 4. Hasil Pengujian Kriteria Validitas Pada Dimensi Penggunaan Teknologi Komputer

Indikator	r hitung	Bobot Faktor	MSA	Mean
Memilih cara baru untuk menggunakan teknologi komputer secara lebih efektif dalam mendukung pekerjaan	.607	.837	.638 ^a	3.82
Menggunakan aplikasi komputer terbaru secara mandiri untuk mendukung penyelesaian pekerjaan	.482	.748	.751 ^a	4.15
Bereksperimen dengan cara kerja baru menggunakan teknologi komputer	.600	.835	.640 ^a	3.84

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi untuk setiap indikator dari konstruk penggunaan teknologi komputer ditemukan berada di rentang nilai 0.482 sampai dengan 0.607. Nilai tersebut secara keseluruhan berada diatas nilai 0.3, yang berarti bahwa seluruh indikator dari penggunaan teknologi komputer dapat dinyatakan valid atau sah. Kemudian nilai mean dari setiap indikator ditemukan berada di rentang nilai 3.82 sampai dengan 4.15, sehingga dapat diperoleh nilai mean untuk konstruk penggunaan teknologi komputer sebesar 3.937. Hal ini berarti aspek penggunaan teknologi komputer oleh pegawai di Kabupaten Badung dipersepsikan dalam kategori baik.

Nilai KMO dan *Bartlett's Test* untuk aspek implementasi gagasan menunjukkan nilai KMO MSA sebesar 0.665 (yang masih lebih besar dari 0.50). Sedangkan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan sign sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa analisis faktor untuk aspek implementasi gagasan dapat dilanjutkan karena memenuhi kriteria KMO MSA serta *Bartlett's Test*. Sementara nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk seluruh indikator yang diteliti pada aspek implementasi gagasan adalah $> 0,50$, sehingga persyaratan nilai minimum MSA telah terpenuhi. Bobot faktor pada seluruh aspek implementasi gagasan ditemukan berada pada rentang nilai 0.748 sampai dengan 0.837, dengan kriteria signifikansi dibawah 0.05. Aspek implementasi gagasan ini paling dicerminkan dengan memilih cara-cara baru untuk menggunakan teknologi computer secara lebih efektif dalam mendukung pekerjaan dengan bobot faktor terbesar dibandingkan indikator yang lain yakni sebesar 0.837.

Tabel 4. Hasil Pengujian Kriteria Validitas Pada Dimensi Penggunaan Sumber Daya Keuangan Yang Tersedia

Indikator	r	Bobot Faktor	MSA	Mean
Memilih kemungkinan baru untuk memperoleh sarana keuangan untuk pelaksanaan kegiatan	.545	.825	.604 ^a	3.78
Mencari cara atau kemungkinan dalam mengupayakan pengurangan biaya	.525	.804	.616 ^a	4.19
Tetap menginformasikan diri Anda dengan situasi keuangan pada organisasi	.401	.697	.729 ^a	4.11

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi untuk setiap indikator dalam konstruk penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia berada di kisaran antara 0.401 hingga 0.545. Secara keseluruhan, nilai-nilai tersebut melebihi 0.3, menandakan bahwa semua indikator dari penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia dapat dianggap valid atau sah. Rata-rata dari setiap indikator ditemukan berada dalam rentang 3.78 hingga 4.19, menghasilkan nilai rata-rata untuk konstruk penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia sebesar 4.027. Hal ini menunjukkan bahwa aspek penggunaan sumber daya keuangan oleh pegawai di Kabupaten Badung dinilai baik. Nilai KMO dan uji sphericity Bartlett untuk aspek penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia menunjukkan KMO MSA sebesar 0.635 (lebih besar dari 0.50). Bartlett's Test of Sphericity memiliki nilai sign sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil ini mengindikasikan bahwa analisis faktor untuk aspek penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia memenuhi kriteria KMO MSA dan Bartlett's Test. Selain itu, nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) untuk semua indikator pada aspek penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia adalah > 0.50 , memenuhi syarat nilai minimum MSA. Bobot faktor untuk seluruh aspek penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia berkisar antara 0.697 hingga 0.825, dengan tingkat signifikansi di bawah 0.05. Aspek ini paling dominan tercermin dalam indikator memilih peluang baru untuk mendapatkan sarana keuangan dalam pelaksanaan kegiatan, dengan bobot faktor terbesar sebesar 0.825.

Tabel 5. Hasil Pengujian Untuk Nilai Bobot Faktor Serta Mean Variabel Perilaku Inovatif

Indikator	Bobot Faktor	Mean
Penciptaan Ide	.770	3.793
Implementasi Gagasan	.849	4.052
Penggunaan Teknologi Komputer	.867	3.937
Penggunaan Sumber Daya Keuangan Yang Tersedia	.864	4.027

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 5 tersebut diatas menunjukkan tentang nilai bobot faktor untuk setiap dimensi dari perilaku inovatif yang dipersepsikan oleh pegawai di Kabupaten Badung. Penelitian ini

mengidentifikasi bahwa penggunaan teknologi komputer memiliki bobot faktor tertinggi (0.867) sebagai indikator perilaku inovatif. Ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi komputer adalah unsur utama dalam perilaku inovatif pegawai di wilayah tersebut. Penggunaan teknologi ini mungkin mencakup berbagai aspek, seperti pemanfaatan perangkat lunak, perangkat keras, atau aplikasi dalam tugas-tugas sehari-hari mereka. Penggunaan teknologi komputer sebagai indikator tertinggi menyoroti pentingnya investasi dalam sumber daya teknologi dan pelatihan teknologi untuk pegawai. Ini mungkin meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kemampuan PNS dalam mendukung inovasi di sektor pemerintahan. Pada sisi lain, indikator penciptaan ide memiliki bobot faktor terendah (0.770), yang menandakan bahwa hal ini cenderung kurang menonjol dalam perilaku inovatif pegawai di Kabupaten Badung. Hal ini dijadikan dasar dalam menunjukkan bahwa PNS di wilayah ini lebih condong untuk mengimplementasikan ide yang sudah ada daripada menciptakan ide-ide baru. Kemungkinan adanya kebutuhan untuk mendorong kreativitas dalam proses penciptaan ide di lingkup tersebut. Kondisi ini didasarkan pada hasil empiris bahwa aspek perilaku inovatif yang paling tinggi berdasarkan nilai mean diungkapkan oleh pegawai adalah "implementasi gagasan." Ini menandakan bahwa PNS di Kabupaten Badung mungkin lebih efektif dalam mengubah ide-ide menjadi tindakan nyata atau inovasi yang dapat diterapkan. Namun, nilai mean terendah pada indikator penciptaan ide menunjukkan bahwa ada potensi perbaikan serta peningkatan kemampuan PNS dalam menghasilkan ide-ide baru.

Secara umum hasil penelitian mengenai dimensi perilaku inovatif pada pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten Badung, Denpasar, Bali, menunjukkan fokus pada empat indikator utama, yaitu penciptaan ide, implementasi gagasan, penggunaan teknologi komputer, dan penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia. Penciptaan ide, sebagai langkah awal dalam proses inovatif, mendapat penilaian rata-rata yang memadai, menunjukkan bahwa PNS di Kabupaten Badung memiliki kreativitas dalam menghasilkan ide-ide baru. Lebih lanjut, hasil penelitian mencerminkan tingkat tinggi dalam implementasi gagasan, menandakan bahwa PNS di Kabupaten Badung tidak hanya memiliki ide-ide inovatif, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks kerja sehari-hari.

Indikator berikutnya, yaitu penggunaan teknologi komputer, mengungkapkan bahwa PNS di Kabupaten Badung telah memanfaatkan teknologi komputer dalam pelaksanaan tugas di tempat kerja dengan cukup baik. Walaupun tingkat rata-rata menunjukkan keberhasilan, terdapat potensi untuk meningkatkan penerapan teknologi guna mendukung inovasi lebih lanjut. Pegawai yang bekerja pada organisasi sektor publik juga sering menggunakan teknologi komputer untuk melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja, seperti pemrosesan data, manajemen informasi, dan komunikasi internal. Penggunaan teknologi komputer di organisasi publik seringkali dapat mencerminkan perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan penggunaan teknologi komputer dikaitkan erat dengan upaya pegawai dalam mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan layanan publik, dan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus berkembang. Oleh karena itu, penggunaan teknologi komputer dapat dipertimbangkan sebagai faktor terpenting yang mencerminkan perilaku inovatif pegawai yang bekerja pada organisasi publik, khususnya bagi PNS di Kabupaten Badung.

Sementara itu, penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia mendapatkan penilaian rata-rata tinggi, mengindikasikan bahwa PNS di Kabupaten Badung mampu bertindak secara efektif dalam memanfaatkan dana yang ada untuk mendukung inovasi. Pegawai yang dapat mengelola dan mengalokasikan sumber daya keuangan dengan efektif dan efisien menunjukkan kemampuan inovatif dalam pengambilan keputusan terkait keuangan. Pegawai yang bekerja pada organisasi publik di Kabupaten Badung lebih mungkin mencari solusi kreatif untuk mengoptimalkan penggunaan dana, mengidentifikasi peluang baru untuk mendapatkan sumber daya keuangan tambahan, atau bahkan mengembangkan strategi inovatif dalam pengelolaan anggaran. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif dalam penggunaan sumber daya keuangan juga dapat mengimplementasikan praktik manajemen keuangan yang modern dan efisien di dalam

organisasi publik. Hal ini dapat mencakup penerapan teknologi keuangan yang baru, pengembangan model bisnis yang inovatif, atau partisipasi dalam program keuangan yang mendukung inovasi dalam penyediaan layanan publik. Dengan demikian, kemampuan pegawai di organisasi publik untuk mengelola sumber daya keuangan dengan cara yang inovatif dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini memberikan gambaran positif tentang tingkat perilaku inovatif PNS di Kabupaten Badung, dengan potensi untuk lebih memperkuat aspek penggunaan teknologi guna mendukung pelaksanaan inovasi pada organisasi di masa mendatang. Implikasi dari penelitian ini mencakup kesadaran akan keterlibatan PNS dalam aspek penciptaan ide dan implementasi gagasan. Peningkatan dalam penerapan teknologi komputer dapat menjadi fokus pengembangan lebih lanjut untuk mendukung inovasi. Hasil ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak berwenang dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang lebih efektif guna memperkuat budaya inovasi di lingkungan kerja PNS Kabupaten Badung, serta mempromosikan efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik. Selain itu temuan penelitian dapat menjadi petunjuk bagi pengelola instansi pemerintah di Kabupaten Badung bahwa ada peluang untuk meningkatkan perilaku inovatif pegawai, terutama dalam hal penciptaan ide. Diperlukan pendekatan yang lebih proaktif untuk merangsang kreativitas dan ide-ide baru di kalangan PNS, yang dapat memberikan kontribusi lebih besar pada inovasi di wilayah tersebut.

4. KESIMPULAN

Secara umum hasil penelitian menunjukkan adanya perilaku inovatif yang baik dari para pegawai di lingkup Kabupaten Badung. Selain itu penelitian ini mengkonfirmasi bahwa perilaku inovatif dapat dicerminkan oleh (1) penggunaan teknologi komputer, (2) penggunaan sumber daya keuangan yang tersedia, (3) implementasi gagasan, serta (4) penciptaan ide. Diketahui bahwa teknologi masih merupakan cerminan penting dalam inovasi tidak terkecuali pada perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten Badung. Temuan penelitian secara keseluruhan mencerminkan keterlibatan positif PNS di Kabupaten Badung dalam aspek perilaku inovatif. Meskipun demikian, masih ada potensi untuk peningkatan, terutama dalam merangsang kreativitas (penciptaan ide) dan memastikan efisiensi dalam implementasi inovasi. Penggunaan teknologi dan sumber daya keuangan yang positif menunjukkan bahwa PNS telah mengadopsi aspek teknologi dan manajemen keuangan dengan baik dalam mendukung inovasi. Kesimpulannya, pemahaman lebih lanjut dan upaya terarah dapat memperkuat perilaku inovatif PNS di Kabupaten Badung, Bali, untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pembangunan daerah secara keseluruhan.

5. REFERENCES

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102–120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Agustina, I., Pradesa, H. A., & Putranto, R. A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 4(2), 218–235. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Agustina, I., Rindiani, B., Dellarosa, A., Gunawan, A. A., & Herdiana, S. (2022). How Well are Job Burnout and Engagement Related to Public Service Motivation Among Civil Servants? Empirical Evidence in Pandemic Setting. *Jurnal Ilmu Manajemen*

- Advantage*, 6(1), 36–45. <https://doi.org/10.30741/adv.v6i1.828>
- Agustina, M., Churiyah, M., Agustina, Y., & Arief, M. (2022). Analisis Innovative Work Behavior Guru Smk Muhammadiyah 7 Gondanglegi Kabupaten Malang Melalui Organizational Justice Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 132–146. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.45096>
- Anwar, R., & Niode, S. H. M. (2017). The effects of of Learning Organization towards Employes' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia). *Proceedings of the 2017 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017)*, 131(Icoi), 159–164. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.15>
- Apipudin, A., Sindrawati, S., & Abdullah, M. S. (2023). Peran Motivasi Pelayanan Publik Serta Keterikatan Dengan Pekerjaan Dalam Mendorong Perilaku Proaktif Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Apipudin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2334–2345.
- Askaripoor, M., Pisheh, M. H. M., & Sheikhy, A. (2020). The Impact of Servant Leadership on Innovative Work Behavior in the Public Sector of Iran: Analyzing the Mediating Role of Public Service Motivation and the Moderating Role of Political Skil. *Journal of Public Administration*, 12(1), 64–84. <https://doi.org/10.22059/jipa.2019.292773.2661>
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2021). How to Facilitate Innovative Behavior and Organizational Citizenship Behavior : Evidence From Public Employees in Korea. *Public Personnel Management*, 50(4), 509–537. <https://doi.org/10.1177/0091026020977571>
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S.-W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*, 45(3), 459–479.
- Dharmanegara, I. B. A., Sulistyan, R. B., & Agustina, I. (2021). How Well Public Service Motivation and Job Satisfaction in Enhancing the Effect of Compensation on Job Performance? *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(2), 181–192. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i2.853>
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. va., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141. <https://doi.org/10.1111/j.1476-8691.2005.00333.x>
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job ? *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Hidayat, A. N., Prabawa, M. A. A., Eta, Y. S. M., & Satria, A. (2021). Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Pengaruh Regulatory Focus , Inclusive Leadership dan Perceived Organizational Support yang dimediasi oleh Work Engagement. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 46(1), 46–61.
- Hidayat, R., Baharuddin, B., Sampaleng, D., & Patras, Y. E. (2022). Inventori perilaku kerja inovatif guru indonesia: analisis rasch model. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 58. <https://doi.org/10.29210/020221360>
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431–446. <https://doi.org/10.2224/sbp.6618>
- Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). The Effect Of Job Crafting On Innovative Behavior Through Mediation Work Engagement. *Airlangga Journal of Indonesian Management*, 1(1), 77–91.
- Pradesa, H. A., Dawud, J., & Affandi, M. N. (2019). Mediating Role of Affective Commitment in The Effect of Ethical Work Climate on Felt Obligation Among Public Officers. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 133–146. <https://doi.org/10.31106/jema.v16i2.2707>
- Pratala, E. (2021). Analisis Keterkaitan Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten. *Jurnal MoZaiK*, 13(1), 1–11.

- <http://ijc.ilearning.co/index.php/mozaik/article/view/1657%0Ahttp://ijc.ilearning.co/index.php/mozaik/article/download/1657/485>
- Putranto, R. A., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara : Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 915–926.
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik : Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior : Perceived organizational support as a mediator. *PLoS ONE*, 14(2), 1–14.
- Rahmah, M., Purnama, C., Fatmah, D., Hakim, L., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2022). Innovative Behavior And Organizational Commitment To Mediate The Influence Of Organizational Culture On Job Performance. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 22(1), 9–26.
- Rahmawati, I., & Permana, J. (2019). Creating Teacher’s Innovative Work Behavior Through Global Leadership and Knowledge Management. *Educational Administration Research and Review*, 3(1), 54–58. <https://doi.org/10.17509/earr.v3i1.21718>
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding Employee Innovative Behavior and Thriving at Work: A Chinese Perspective. *Administrative Sciences*, 8(46), 1–14. <https://doi.org/10.3390/admsci8030046>
- Salam, S., & Senin, A. A. (2022). A Bibliometric Study on Innovative Behavior Literature (1961–2019). *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221109589>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Tanjung, H., Agustina, I., & Pradesa, H. A. (2022). Explaining Compensation Satisfaction Among Public Officers from Equity and Expectancy Perspective. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 11(1), 28–44. <https://doi.org/10.31314/pjia.11.1.28-44.2022>
- Wynen, J., Boon, J., Kleizen, B., & Verhoest, K. (2020). How Multiple Organizational Changes Shape Managerial Support for Innovative Work Behavior: Evidence From the Australian Public Service. *Review of Public Personnel Administration*, 40(3), 491–515. <https://doi.org/10.1177/0734371X18824388>
- Young, L. D. (2012). How to Promote Innovative Behavior at Work ? The Role of Justice and Support Within Organizations. *The Journal of Creative Behavior*, 46(3), 220–243. <https://doi.org/10.1002/jocb.15>
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 888–918. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>