

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Teuku Shahkha Rethatna¹⁾ Syamsul Akmal²⁾, Ismayli³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: teukureтана85@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: syamsulakmal3@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: ismaylisaputra1111@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai. Sampel 64 orang data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 89,4% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor efektivitas kerja dan faktor perilaku kerja inovatif, dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai nilai sebesar 89,4% dalam kategori hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 79,9% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja pegawai. Pengaruh efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif sebesar 79,9% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,000) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini. Kata Kunci: Efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Rethatna, S, T. Syamsul, A. Ismayli. 2026. Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan. 4(2): 15-25.	

Article Info	ABSTRACT
<i>Article History :</i> <i>Received: 12-06-2026</i> <i>Revised: 20-07-2026</i> <i>Published: 03-08-2026</i>	<i>This research aims to analyze the effect of work effectiveness and innovative work behavior on employee performance. A sample of 64 individuals was collected through the distribution of questionnaires and data analysis using multiple linear regression. The research results obtained a correlation coefficient (R) of 89.4%, indicating a relationship between the factors of work effectiveness and innovative work behavior, with employee performance having a close relationship with employee performance at a value of 89.4% in the category of a strong relationship. The value of the coefficient of determination (R²) of 79.9% indicates that there is a significant effect between the factors of work effectiveness and innovative work behavior with employee performance. The effect of work effectiveness and innovative work behavior of 79.9% has a significant effect (sig. 0.000) on employee performance, while the remaining 20.1% is influenced by other factors not included in this equation.</i> Keywords: <i>The effectiveness of work and innovative work behavior and employee performance.</i>
<i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>How to cite :</i> Rethatna, S, T. Syamsul, A. Ismayli. 2026. The influence work effectiveness and innovative work behavior on the performance employees at the population and Civil Registration Office. 4(2): 15-25.	

PENDAHULUAN

Efektivitas merupakan salah satu faktor terpenting untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas kerja adalah pemenuhan impian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dengan bantuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya dalam merangkai impian-impian yang disukai, yang diukur penggunaan kesesuaian pembuatan rencana dengan impian, dan pengorganisasian. Efektivitas salah satu faktor utama untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan di samping efektivitas kerja terkait dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling cocok dan mampu memberikan manfaat langsung.

Perilaku inovatif merupakan usaha yang disengaja untuk menemukan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide ke dalam lingkup tugas, kelompok kerja, dan organisasi untuk memberikan keuntungan dan manfaat bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Dengan perilaku pegawai yang inovatif dapat memberikan masukan dan pengembangan ide baru dalam organisasi tempat mereka bekerja. Perilaku individu yang menunjukkan kebaruan dengan pengenalan dan pengimplementasian ide, gagasan, produk, metode, alat, dan lain sebagainya untuk memberikan keuntungan dan manfaat bagi organisasi agar dapat terus berkembang dan bersaing di setiap aspek dan diberbagai masa.

Perilaku kerja inovatif dapat meningkatkan kinerja dan menguraikan kompetensi organisasi dalam usahanya memperoleh target yang ditentukan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku inovatif pada hakikatnya adalah hasil hubungan antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai proses kerja. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Dengan adanya perilaku kerja yang inovatif, pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal, dengan menyumbangkan idek yang baik untuk kemajuan organisasi, sehingga organisasi dapat memenangkan persaingan dalam meningkatkan pelayanan publik.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, sehingga kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Pentingnya efektivitas kerja bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam penerapannya tidaklah semudah yang dipikirkan, karena dalam kenyataannya banyak ditemukan permasalahan dan fakta yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja dari pegawai belum efektif sesuai yang diharapkan oleh publik atas pelayanan yang diterima selama ini. Hal ini dikarenakan pegawai masih kurang melaksanakan pelayanan selama ini dan belum efektif karena masih rendahnya efektivitas kerja pegawai itu sendiri.

Permasalahan yang dihadapi bagi pegawai atas rendahnya efektivitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada publik dari berbagai pengurusan pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dikarenakan kemampuan penyesuaian diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja yang dihadapi oleh pegawai belum mendukung terwujudnya efektivitas kerja yang baik. Permasalahan yang dihadapi tersebut oleh setiap pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya yang belum efektif, sehingga dikatakan bahwa efektivitas kerjanya masih rendah. Pegawai ada yang merasa sulit berkerjasama dengan sesama mitra kerjanya karena perbedaan kompetensi dan kepentingan dalam bekerja. Ada pegawai sulit di dalam berkomunikasi dengan mitra kerjanya dikarenakan sering terjadi miskomunikasi yang menyebabkan pegawai sering bekerja individu, dan tidak terciptanya keharmonisan dalam bekerja, sehingga pegawai biasanya menjalankan pekerjaannya tanpa koordinasi kerja yang baik. Inilah permasalahan mengenai kemampuan menyesuaikan diri menjadi penyebab efektivitas kerja pegawai rendah dalam memberikan pelayanan kepada publik. Permasalahan tentang perilaku kerja yang inovatif masih kurang diberikan penghargaan bagi pegawai yang prestasin kerjanya meningkat, sehingga semangat kerja untuk mengeluarkan ide-ide yang baik dalam pengembangan organisasi masih rendah dilakukan pegawai, hal ini disebabkan dukungan organisasi yang kurang terhadap pegawai yang melakukan kerja inovatif. Jika hal ini diabaikan maka dikhawatirkan kinerja pegawai sulit. Dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya dan variabel manakah yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kreativitas adalah kemampuan untuk menanggapi secara fleksibel kebutuhan akan peluang baru dan produk baru. Sesuatu yang baru biasanya merupakan keluaran yang dihasilkan dari proses yang dimulai oleh seorang individu. Kreativitas individu sendiri didefinisikan sebagai usaha dari individu karyawan dalam menghasilkan hal-hal baru, ide-ide yang berguna atau solusi masalah, (Arviana, 2024). Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan atau peralatan yang tepat guna pencapaian tujuan pekerjaan yang diukur dari kualitas kepemimpinan, pelembagaan misi, tingkat kepuasan, pembedayaan dan tingkat pertumbuhan. Efektivitas kerja dipengaruhi pula oleh ketetapan waktu, kejelasan tugas, motivasi pimpinan, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja yang nyaman, dan ketersediaan peralatan dan fasilitas, (Arsal, 2022). Efektivitas adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai impian dan tujuan

organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas kerja adalah pemenuhan impian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dengan bantuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya dalam merangkai impian-impian yang disukai, yang diukur penggunaan kesesuaian pembuatan rencana dengan impian, pengorganisasian, (Fariska, 2022). Efektivitas adalah salah satu faktor utama untuk mencapai impian dan tujuan organisasi yang telah ditentukan di samping efektivitas kerja terkait dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling cocok dan mampu memberikan manfaat langsung. Efektifitas merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai sumber dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif, (Syam, 2020).

Perilaku kerja inovatif berperan dalam memunculkan meningkatkan serta menerapkan ide-ide baru. Sehingga penggunaan perilaku kerja inovatif bisa mengarahkan pegawai agar dapat berbagi pengetahuan antar sesama pegawai untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, (Kamila, 2024). Pentingnya perilaku inovatif untuk mempromosikan individu kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang mengarah pada permulaan dan pengenalan atas ide, proses, produk, ataupun prosedur baru yang menguntungkan organisasi. Perilaku kerja inovatif dapat terwujud melalui penggunaan cara yang berbeda dalam pemecahan masalah serta mengusulkan beberapa ide kreatif untuk kemajuan organisasi (Hana, 2023).

Perilaku Inovatif merupakan suatu tindakan individu yang dapat memunculkan, mengenalkan dan menerapkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi seluruh perusahaan. Untuk meningkatkan relasi kerja maka sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi perusahaan yang dimaksud ialah pengembangan ide atau pengembangan pada suatu produk baru dan perubahan prosedur administratif. Menurut Hariwibowo (2024) secara tidak langsung perilaku inovatif pada karyawan dapat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan karena mampu dan dapat memberikan suatu ide ataupun suatu gagasan yang baru. Perilaku inovatif memiliki kontribusi yang besar dalam pengembangan produktivitas karyawan Perilaku kerja yang inovatif didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan, dan penerapan kebaruan yang bermanfaat di setiap tingkat organisasi. Inisiatif inovasi cenderung sangat bergantung pada perilaku karyawan di tempat kerja sebagai input utama dalam proses penciptaan nilai, (Aryana, 2023).

Kinerja karyawan merupakan sebuah kuantitas dan kualitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dapat dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya yang selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan yang tinggi perusahaan akan dapat mempertahankan eksistensinya serta dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan, (Arviana, 2024). Kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh masing-masing kelompok yang relevan melalui upaya sistemik dan terus meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai kebutuhannya secara efektif, (Arsal, 2022a).

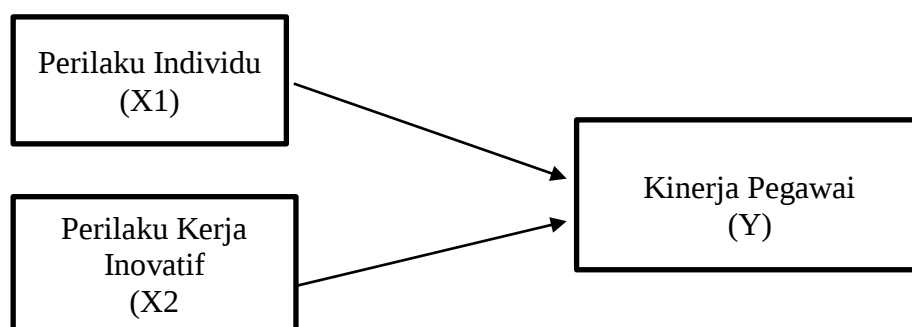
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hariwibowo (2024) untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja pegawai dilakukan penilaian. Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan

yang ditugaskan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan diperlukan teamwork, perilaku inovatif dan motivasi. Menurut Arifin et. al dalam Ardiansyah (2020) kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini berpedoman pada kerangka pemikiran tentang pengaruh efektifitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai. Sebagai variabel independen adalah efektivitas kerja (X1), perilaku kerja inovatif (X2) dan variabel Dependen kinerja pegawai (Y) sebagaimana terlihat gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga bahwa efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau semua individu yang memiliki karakteristik tertentu dan lingkup yang akan diteliti, (Fariska, 2022). Populasi merupakan keseluruhan objek yang berada di daerah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 64 orang.

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini di bawah 100 maka peneliti mengambil seluruhnya jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai. Data-data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis guna mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen digunakan rumus regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien

b = Parameter

X_1 = Efektivitas kerja

X_2 = Perilaku kerja Inovatif

e = Standar error

Uji hipotesis ini adalah membandingkan nilai t_{tabel} pada daftar distribusi, dengan derajat kebebasan ($dk-2$), dengan $\alpha = 0,05$ atau taraf signifikan 5%. Dengan ketentuan Jika nilai t_{hitung} diperoleh $\geq t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis H_a diterima, Hipotesis H_o ditolak. Jika nilai t_{hitung} diperoleh $< t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis H_a ditolak, Hipotesis H_o diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengujian validitas data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji validitas adalah untuk melihat kebenaran dari hasil jawaban responden dengan membanding koefisien korelasi dengan nilai kritis. Apabila nilai total *pearson correlation* $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,5 maka item tersebut *valid*. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh rata-rata kuesioner yang diajukan dalam katagori valid.

Dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel independen maupun variabel dependen dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,250, kuesioner diperiksa dari distribusi jawaban responden dan dianalisis untuk mengetahui koefisien korelasi yang didapatkan dan dibandingkan dengan nilai kritis.

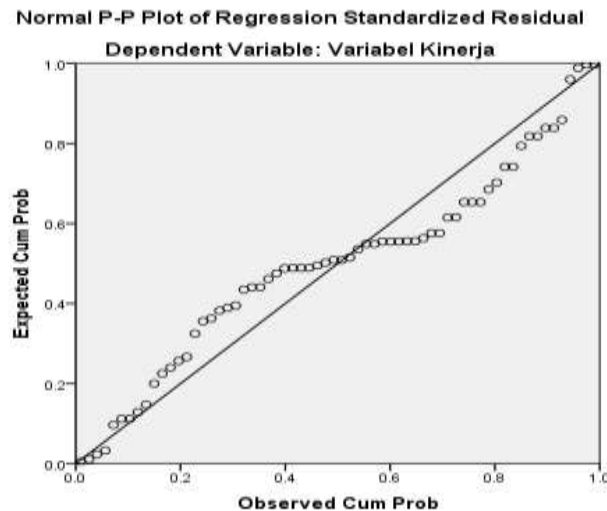
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semua kuesioner yang diberikan pernyataan oleh responden dapat dilanjutkan untuk pengolahan selanjutnya, artinya pernyataan tersebut semuanya valid. Uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa, uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini, baik kemasan (X_1), orientasi pasar (X_2) maupun kepuasan konsumen (Y) dengan nilai alpha diperoleh 0,848 (X_1), 0,758 (X_2) dan 0,785 (Y) dinyatakan handal dan variabel tersebut dapat dilanjutkan untuk pengolahan data regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan.

Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2. Uji Normalitas



Gambar diatas dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyabaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi *multikolinearitas*. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variable dalam penelitian ini. Nilai untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1.
Nilai VIF Variabel Bebas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Efektivitas kerja (X_1)	0,989	1.012	Non Multikolinearitas
2	Perilaku kerja inovatif (X_2)	0,989	1.012	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Fackor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala *multikolinearitas* terhadap variabel dalam penelitian ini, sehingga layak untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

Analisis regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan program spss versi 21, maka diperoleh hasil analisis sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini. Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.022 + 0.075X_1 + 0.675X_2$

Nilai konstanta sebesar 1.022 artinya jika variabel efektivitas kerja (X_1) meningkat sebesar 1 persen maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,075 persen, sedangkan perilaku kerja

inovatif (X2) diasumsikan tetap. Selanjutnya jika variabel perilaku kerja inovatif (X2) meningkat sebesar 1 persen saja, maka kinerja pegawai juga turut meningkat sebesar 0,876 persen dengan asumsi variabel efektivitas kerja (X1) dianggap tetap.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,894 atau 89,4% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor efektivitas kerja (X1), dan faktor perilaku kerja inovatif (X2), dengan kinerja pegawai (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai nilai sebesar 89,4% dalam katagori hubungan yang kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,799 atau 79,9% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan dan ditingkatkan dengan baik efektivitas kerja dan semakin baiknya sasaran perilaku kerja inovatif maka semakin berpengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pengaruh efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif sebesar 79,9% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,000) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

Uji Hipotesis

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial yang dilakukan. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial yang dilakukan.

Tabel 2.
Uji T

Nama Variabel	B	Std Error	Beta	T _{hitung}	T _{tabel}	sign
Konstanta	1.022	1.830		.558	1,661	.579
Efektivitas kerja	.075	.060	.072	1.247	1,661	.217
Perilaku kerja inovatif	.876	.056	.899	15.564	1,661	.000

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

Sebagaimana disajikan pada tabel 4.10 di atas, maka uji hipotesis Uji T dapat dilihat sebagai berikut, untuk variabel efektivitas kerja (X1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,247 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel perilaku kerja inovatif (X2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 15.564 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar .558 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Dengan kata lain T_{hitung} > T_{tabel}. Ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian menerima hipotesis Ha dan menolak Ho, karena diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel}. Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan dapat dilihat tabel 4.3.

Tabel 3.
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	525.795	2	262.898	121.202	.000 ^b
Residual	132.314	61	2.169		
Total	658.109	63			

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 121.202 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 3,24 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 89,4% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor efektivitas kerja (X_1), dan faktor perilaku kerja inovatif (X_2), dengan kinerja pegawai (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai nilai sebesar 89,4% dalam katagori hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 79,9% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan dan ditingkatkan dengan baik efektivitas kerja dan semakin baiknya sasaran perilaku kerja inovatif maka semakin berpengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pengaruh efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif sebesar 79,9% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,000) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini. Uji Hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 121.202 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 3,24 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh efektivitas kerja dan perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adelia Widayati. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia*. 1, 1–17.
- Alia, Syafika. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di BKPSDM Kota Surakarta. *urnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* Vol.2, No.3 September 2023 E-ISSN : 2963-766X ; P-ISSN : 2963-8712, Hal 213-222.
- Anita, Aswa, Nugraha. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Balans Jakarta). *e-Proceeding of Management* : Vol.10, No.5 Oktober 2023 | Page 4018.
- Ardiansyah. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Arsal, Muhammad Basri. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho* ISSN 2621-1351 (online), ISSN 2685-0729 (print) Volume 5 No 4 (November -January 2022) pp.1127-1138 Accredited SINTA 4, SK.NOMOR 105/E/KPT/2022 Open Access, DOI: <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.521>.
- Aryana, Apritrama, Nur. (2023). 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* • Vol 46 • No. 1 • 46-61,
- Arviana, Audrey, Putri Sadewa. (2024). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dimoderasi Oleh LM. *Jurnal Dinamika ekonomi dan*

- Bisnis, 21 (2) 2024, 109-124 <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB>.
- Audrey, dkk. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerjas Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, S.umber daya manusia 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>.
- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>.
- Hana, Putra, dkk. (2023). *Penilaian Kinerja dan Perilaku Inovatif di Era Digital. ublished by EKOBIL* <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>, Volume 2 Nomor 2. Halaman 35-45 ISSN: e-ISSN : 2962-9136, DOI: 10.58765/ekobil.v2i2.157
- Hariboowo, Rena Augia.(2024). PENGARUH TEAMWORK, PERILAKU INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika – Vol. 08 No. 02, 2024* DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i2.13965>
- Kamila, Intan, dkk. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Perilaku Kerja Inovatif Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 11 No 1 Februari 2024. DOI 10.37817/jurnalmanajemen.v11i1.
- Khalid, A. (2019). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- R, Ali, & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 113–126.
- Nelson. (2020). PENGARUH EFEKTIFITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAIPADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* Volume 5, Nomor 01. DOI: 10.24967/ekombis.v5i1.667
- Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 701–705.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117–124. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>.
- Rustan, A., & Firman, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 139–151.
- Sanjaya, H. T., Rafli, M., & Mardika, B. D. (2022). Kualitas Kerja , Efektivitas Kerja , Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

- Informasi*, 3(3), 300–311.
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Beben, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 156–172. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253>
- Siti Fatimah, (2023). pengaruh Efektifitas Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, volume 3 No. 1.
- Syam, Shofiana, 2020. PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANGGAE TIMUR. *Jurnal Ilmu Manajemen* p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.4 Nomor 2.
- Victor. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sunshine Playgroup Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(2), 118–127.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>