

The Effect of Innovation on the Performance of State Civil Apparatus at the Education and Culture Office

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Devina Ersandy, Haloersa123@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Isna Fitria Agustina, isnaagustina@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

In everyday life, we often hear the word Innovation. Innovation appears in the organization was first introduced by Schumpeter in 1934. Innovation is very important in organizations to increase the productivity of agencies. Innovation itself is an idea that is applied, and has a scientific basis. Underlying this research is that in fact there are still several factors that cause performance to be not optimal. The purpose of this research is to prove the effect of innovation on the performance of the State Civil Apparatus at the Education and Culture Office of Sidoarjo. This study uses quantitative methods and data collection techniques using interviews and questionnaires. Sampling used the total population of the State Civil Apparatus of the Education and Culture Office of Sidoarjo, namely 57 employees. The results of this study indicate that innovation has an influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Education and Culture Office of Sidoarjo. Keywords - Innovation, employee performance.

Published date: 2022-06-09 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi pada umumnya sebagai wadah berkumpulnya beberapa individu yang memiliki berbagai macam karakter yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, maka perlunya koordinasi antar sesama manusia. Dalam organisasi kerap dikaitkan dengan inovasi. Karena tidak mungkin jika pada organisasi tidak ada inovasi. [1] Inovasi merupakan gagasan baru yang diterapkan untuk memprakasai atau memperbarui suatu produk atau jasa. Jika pada organisasi tidak memiliki inovasi, maka organisasi akan tertinggal jauh dengan perkembangan zaman.

[2] Kinerja pegawai merupakan penilaian secara terstruktur untuk menentukan hasil pekerjaan tiap individu maupun tim. Setiap pegawai memiliki kemampuan masing-masing dalam hal menyelesaikan tugas. Selain menyelesaikan tugas, pegawai juga sebagai faktor utama dalam instansi, karena memiliki keahlian, tenaga, serta ide kreatifitas yang diperuntukan untuk kemajuan instansi. Pada umumnya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, instansi menerapkan beberapa kebijakan seperti pelatihan, pemberian ganjaran yang layak serta lingkungan yang aman dan nyaman.

Pada observasi melalui media elektronik yaitu web resmi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo, pada tahun 2018 web tersebut berhenti beroperasi. Hal tersebut menyebabkan masyarakat tidak dapat melihat perkembangan pendidikan yang ada di Sidoarjo. Namun pada tahun 2021, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo sudah memperbaiki dan memperbarui tampilan web tersebut dengan dilengkapi fitur - fitur baru. Dalam web tersebut juga sudah terhubung dengan web Kemendikbud, jadi para siswa dari pendidikan anak usia dini sama menengah atas bisa dengan mengakses web tersebut. Dan persyaratan surat menyurat untuk tenaga pendidik sudah lengkap di dalam web tersebut. Berikut tampilan terbaru dari web resmi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo.

Gambar 1.1 Web Resmi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo

Sumber : <https://dispendik.sidoarjokab.go.id/web>

Terdapat pula hasil pencapaian kinerja OPD yang menunjukkan bahwa secara kualitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo sudah baik. Dalam peningkatan mutu setiap tahunnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo mengalami kenaikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis akan meneliti tentang "Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo".

Kajian Teori

Inovasi

[3] Inovasi merupakan upaya penelitian, pengembangan ataupun perekayasaan yang diterapkan dengan tujuan melaksanakan pengembangan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, ataupun trobosan baru untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada ke dalam produk atau jasa. Terdapat ciri-ciri dalam inovasi diantaranya :

1. Baru, gagasan yang benar murni atau belum pernah diterapkan oleh siapapun.
2. Khas, walaupun berawal dari pengadopsian atau bukan hal baru, tetapi di tempat baru akan memunculkan ciri khas tersendiri.
3. Terencana, inovasi dilakukan secara terperinci proses demi proses.
4. Memiliki tujuan yang jelas, pada inovasi tentunya memiliki tujuan yang jelas dan berdasarkan ilmu pengetahuan yang berkaitan

Kinerja Pegawai

[4] Kinerja pegawai merupakan hasil pola pikir dan tenaga setiap pegawai terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja sendiri dapat berwujud barang yang dapat dilihat atau dapat dihitung jumlahnya, ada pula kinerja yang tidak terlihat seperti ide-ide pemecah suatu permasalahan atau penemuan kerja yang lebih efisien. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan, motivasi, masukan yang diterima dan yang terpenting komunikasi antar anggota.

Aparatur Sipil Negara

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka di bidang pemerintah sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali [5]. Perubahan yang telah dilakukan yakni terwujudnya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*good governance*). komponen pemerintah yang perlu diperhatikan dalam upaya reformasi yaitu penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya pegawai (ASN).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Fokus penelitian ini yaitu pengaruh inovasi terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo. Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner.

[6] Populasi pada penelitian adalah seluruh ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo yakni sejumlah 57 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus yang artinya menggunakan seluruh populasi sebagai sampel pada penelitian ini. Pengisian kuesioner ini diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah yang pertama uji instrument yaitu validitas dan reliabilitas, yang kedua analisis korelasi, dan yang terakhir uji hipotesis resampling bootstrapping.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Proyek

[7] Mutu dalam pendidikan adalah kewajiban warga Indonesia sebagai wadah untuk mewujudkan keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global. Salah satu langkah nyata tersebut adalah pemberdayaan semua unsur agar mampu berperan sebagai subyek penyelenggara pendidikan, sesuai kewenangan dan peran masing-masing serta tetap fokus pada Standar Nasional Pendidikan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo sebagai penyelenggara pendidikan di Kabupaten Sidoarjo berupaya mengembangkan berbagai inovasi untuk kebutuhan peningkatana mutu pendidikan.

Adapun visi dan misi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut

1. Visi

Terwujudnya insan cerdas, terampil dan bermartabat

2. Misi

1. Meningkatkan Akses Pelayanan Pendidikan yang Bermutu
2. Meningkatkan Mutu Pendidikan
3. Meningkatkan kualifikasi Akademik, Kompetensi Pendidikan dan Tenaga Pendidik
4. Meningkatkan Aspek Pendidikan yang Berwawasan Budaya dan Karakter Bangsa
5. Meningkatkan Manajemen Pelayanan Prima Pendidikan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan metode *resampling bootstrapping*[9]. Statistik uji yang digunakan adalah uji t. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara Inovasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dengan melihat nilai t-hitung yang menunjukkan angka sebesar 2,530 dan hasil pengujian tersebut juga signifikan dengan melihat t-tabel sebesar 1,674 ($>2,78$), yang menunjukkan bahwa Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Dengan begitu hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Inovasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai" diterima.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS versi 21, dalam penelitian ini pengujian dilakukan pada 57 responden. [10] Berdasarkan nilai valid apabila Pearson Correlation $> 0,3$ Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki status valid. Sedangkan pada reliabilitas dasar pengambilan keputusan jika nilai Cronbach Alpha, menurut Triton (2006) nilai Cronbach Alpha diantara 0,61 - 0,80, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel.

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa seluruh variabel nilai Pearson Correlationnya lebih dari 0,3, maka dinyatakan valid dan nilai cronbach alpha antara 0,61 - 0,80, sehingga dapat dilihat bahwa semua variabel yang digunakan berstatus reliabel.

Pada analisis korelasi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang tidak menunjukkan hubungan fungsional. Sedangkan sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Pada ketetapan nilai korelasi apabila Pearson Correlation lebih dari 0,40 maka variabel tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Pada hasil analisis korelasi antara Inovasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo adalah 0,619 yang berarti korelasi keeratannya kuat.

Sesuai perhitungan uji t yang dilakukan dengan bantuan SPSS, maka variabel Inovasi (X) diperoleh nilai t_{hitung}

sebesar 2,530, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,674. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,014. Jadi nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,530 > 1,674$) dan ($0,014 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel inovasi (X) secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan

Sesuai perhitungan uji t yang dilakukan dengan bantuan SPSS, maka variabel Inovasi (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,530, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,674. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,014. Jadi nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Inovasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo. Dengan begitu instansi tersebut perlu mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik dan lebih produktif.

References

1. Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior*. (Simon, Ed.) Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
2. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
3. Undang-Undang, N. (2002). *Inovasi*. Undang-undang No.19 Tahun 2002.
4. Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*.
5. Thoha, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: KENCANA.
6. Devina. (2020). pengaruh budaya organisasi. *jurnal administrasi publik*, 2.
7. Sidoarjo, D. P. (2021). Retrieved August 31, 2021, from Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sidoarjo: <https://dispendik.sidoarjokab.go.id/web/>
8. Sidoarjo, P. B. (2017). *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo*.
9. Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
10. Azwar. (2001). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.