

Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur

Munajira¹

munajira81@gmail.com

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Niar Astaginy²

niarastaginy@gmail.com

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Hendrik³

hendrik.mantap@gmail.com

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Korespondensi penulis, email: munajira81@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to find out: The Effect of Leadership Managerial Ability and Innovative Behavior on Employee Performance at the Tourism and Creative Economy Office of East Kolaka Regency. This research uses an approach with quantitative methods. Data collection in this study used observation, documentation and questionnaires. The population in this study is all employees of the Koltim Tourism and Creative Economy Office. While the sample of this study amounted to 34 employees by determining samples using census techniques. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model test (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart-PLS 4.0. Based on the results of the study, it is known that the variable of Managerial Ability of Leaders has a positive and significant effect on Employee Performance which is indicated by a P-Value value of 0.011. As well as the variable Innovative Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance, this is indicated by a P-Value value of 0.000.*

Keywords: *Managerial Ability, Innovative Behavior, Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model structural (inner model) dengan Smart-PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kemampuan Manajerial Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai P-Value sebesar 0.011. Serta variabel Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value sebesar 0.000.

Kata Kunci : Kemampuan Manajerial, Perilaku Inovatif, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sektor pariwisata memiliki peran penting dalam menunjang pembangunan perekonomian nasional maupun daerah. Nilai devisa pariwisata telah mencapai 4,26 miliar USD, atau 10 kali lipat pada triwulan ketiga 2022 dari realisasi tahun yang lalu. Peningkatan

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 11, 2023

* Munajira, munajira81@gmail.com

devisa pariwisata ini tidak terlepas dari peningkatan jumlah kunjungan wisatawan nusantara 2022 di estimasi 633-703 juta perjalanan, serta ekspor Ekraf 2022 sudah mencapai 24,79 miliar USD atau meningkat 3,8 persen (Menparekraf RI, 2022).

Kemudian pada tahun ini jumlah tenaga kerja pariwisata mencapai 22,89 juta jiwa dan bertambah 1,6 juta orang dibandingkan tahun lalu, sementara itu ekonomi kreatif berhasil menyerap 23,98 juta tenaga kerja di tahun ini atau bertambah 2 juta tenaga kerja dari tahun lalu. Sehingga total 3,6 juta lapangan kerja telah diciptakan di sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di tahun 2022 (Menparekraf RI, 2022). Oleh karena itu, sangat tepat jika pemerintah berkomitmen menempatkan kepariwisataan sebagai tulang punggung perekonomian Negara, dan menempatkan pariwisata sebagai prioritas pembangunan Nasional (Brahmanto *et al.*, 2017).

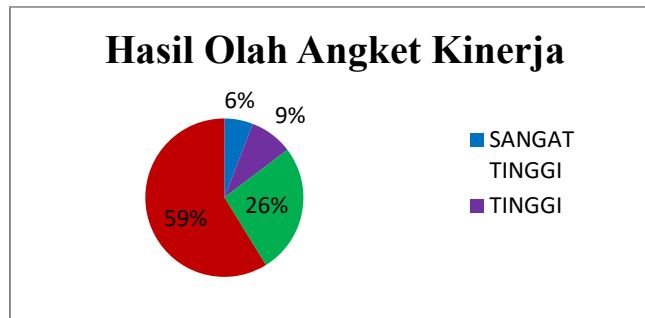
Dengan perkembangan dinas pariwisata dan ekonomi kreatif pada saat ini hal tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pengembangan di bidang pariwisata (Pajriah, 2018). Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja (Asmawiyah, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Nurjaya *et al.*, 2020).

Kemampuan manajerial dan perilaku inovatif merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan manajerial merupakan suatu tindakan untuk mengurus, mengendalikan, dan memimpin atau membimbing suatu organisasi agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tujuan tersebut sangat membantu untuk meningkatkan sistem kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan agar target dapat tercapai (Ayu *et al.*, 2021).

Selain kemampuan manajerial faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku inovatif. Menurut Astuti *et al* (2019) Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern atau yang belum maju ke sikap yang sudah maju.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi menggunakan kuesioner, kinerja pegawai berada pada *level* rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei pada pimpinan menggunakan angket kinerja yang dilakukan oleh penulis. Seperti yang digambarkan pada diagram lingkaran pada Gambar 1.1 berikut.



Sumber: data Primer, 2023

Gambar 1. Data Hasil Olah Angket Kinerja

Rendahnya kinerja pegawai seperti yang terlihat pada Gambar 1.1 ini tidak terlepas dari kemampuan manajerial yang dimiliki oleh atasan, asumsi ini penulis dapatkan berdasarkan data hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis yang menemukan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai disebabkan karena kemampuan manajerial yang dimiliki atasan masih kurang baik. Dalam hal ini atasan kurang maksimal dalam memainkan perannya sebagai pemimpin dalam menggerakkan bawahan, sehingga bawahan tidak memberikan kinerja yang baik sesuai standar.

Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara pada pegawai yang menilai bahwa atasan dalam merencanakan dan mengimplementasikan visi dan misi pemerintah daerah masih kurang baik, kemudian atasan juga masih kurang mampu menempatkan pegawai dalam bekerja serta kurang mengarahkan dalam penerapan kebijakan-kebijakan strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepada pegawai, selain itu masih kurang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja, serta atasan yang jarang masuk kantor sehingga tidak dapat melakukan pengecekan dan pemantauan kepada para pegawai dalam bekerja. Hal inilah yang menyebabkan banyak pegawai yang sering bersantai pada saat jam kerja masih berlangsung, serta pegawai juga selalu datang telambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai tidak berjalan dengan baik dan tidak maksimal.

Selain kemampuan manajerial, kinerja pegawai yang rendah juga dipengaruhi oleh perilaku inovatif. Hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur, menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki keinginan dalam mencari cara untuk memperbaiki kondisi kerja yang ada serta mencari alternatif untuk meningkatkan proses kerja yang mereka miliki. Selain itu mereka juga belum memiliki kemampuan dalam membuat serta memunculkan konsep dan

ide-ide baru dalam bekerja. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai belum ada usaha untuk mencoba dan menerapkan hal-hal baru dalam bekerja.

Berdasarkan dari fenomena yang telah dikemukakan diatas, isu yang diangkat oleh penulis juga didasarkan pada beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan manajerial dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Demidiyeti (2021) menyatakan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Hasi *et al.*, (2022) bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Purnamaningtyas & Rahardja (2021) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Tafsir *et al.*, (2022) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Keratif Kabupaten Kolaka Timur“**

KAJIAN TEORITIS

Kemampuan Manajerial

Menurut Gumilar & Fitria (2019) kemampuan manajerial adalah runtutan pekerjaan atau yang dilakukan oleh manajer diantaranya mengambil tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta memiliki keterampilan manajerial diantaranya energi spiritual, keterampilan emosional, kekuatan intelektual, kualitas fisik dan penguasaan teknologi terapan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Perilaku Inovatif

Menurut Bani-Melhem *et al* (2020) perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selaku kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Efrinawati *et al* (2022) kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai

Semakin efektif sebuah kemampuan manajerial maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, dimana dengan kemampuan manajerial yang dimiliki pemimpin, baik kemampuan secara teknik, manusiawi dan konseptual dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan (Nurasiah *et al.*, 2020). Berdasarkan hasil penelitian (Ayu *et al.*, 2021) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Demidiyety (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryanti *et al* (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai.

Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan persaingan yang semakin meningkat membuat perusahaan dituntut untuk terus meninjau dan meningkatkan pegawai yang inovatif untuk berkontribusi menyumbangkan ide-ide kreatif mereka untuk dapat mengubah sesuatu hal yang dianggap monoton serta menghambat perkembangan perusahaan lebih cepat (Stiadi *et al.*, 2023). Dimana dengan meningkatkan perilaku inovatif para pegawai terhadap perusahaan, akan dapat mengembangkan kualitas perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja pegawai di perusahaan (Hadi *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yasa *et al* (2021) mengatakan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alviani & Nuvriasari (2022) yang mengatakan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamaningtyas & Rahardja (2021) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Stiadi, 2021). Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika Menurut Abdillah & Hartono (2015:7). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim yang

berjumlah 34 orang dan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25, sedangkan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0.

Adapun instrumen data berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, yang terdiri dari 3 variabel dan 12 indikator.

1) Kemampuan Manajerial

Kemampuan Manajerial diukur dengan indikator Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*).

2) Perilaku Inovatif

Perilaku Inovatif diukur dengan dengan indikator *idea exploration, idea generation, idea championing dan idea implementasi*.

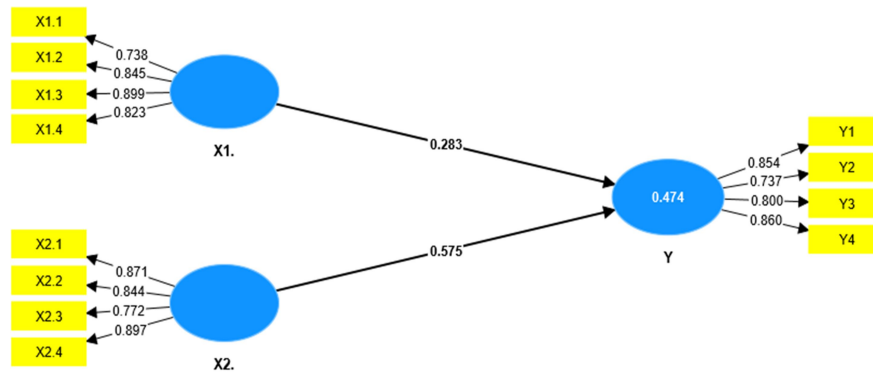
3) Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai diukur dengan indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan *Software* PLS 4. Evaluasi model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian validitas dari masing-masing indikator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. Pada kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*. Dalam *measurement model* skala uji validitas dan reabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Struktural

2) Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a. Analisis Varian (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Menurut Ghozali & Latan (2016:81), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderate jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih besar dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Pegawai	0.474

Dari tabel 8 menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 0.474 atau 47,4% oleh variabel kemampuan manajerial dan perilaku inovatif sedangkan untuk sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel kemampuan manajerial dan perilaku inovatif memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa meskipun kemampuan manajerial pimpinan dan perilaku inovatif pegawai yang masih kurang baik, kedua variabel ini belum mampu menjadi *predictor dominant* dari menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan

Ekonomi Kreatif Koltim. Prediksi yang dibuat oleh peneliti berada pada kategori sedang, hal tersebut terjadi karena adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim.

b. *Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistic)*

Path coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. Adapun hasil *path coefficient* yaitu:

Tabel Nilai *Path Coefficient*

Item	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sampel mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-values</i>
KM > KP	0.283	0.306	0.123	2.304	0.011
PI > KP	0.575	0.581	0.108	5.319	0.000

Pembahasan Hipotesis

1) Kemampuan Manajerial Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kemampuan manajerial yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 mengenai deksripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 2,27 dan berada pada *level* rendah. Kemampuan manajerial pimpinan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim masih kurang baik ditunjukkan dengan indikator dari kemampuan manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*), sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana pegawai berkinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (Tabel 4.8) menunjukkan kemampuan manajerial lebih dominan dipengaruhi oleh indikator penggerakan (*actuating*), yang berarti pimpinan pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim masih kurang baik dalam menggerakkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien, dilihat dari pimpinan yang jarang memberikan arahan dalam penerapan kebijakan-kebijakan strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepada pegawai dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada tugas-tugas yang tidak dapat dijalankan dengan maksimal. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya pemimpin memiliki kemampuan penggerakan (*actuating*) yang baik agar mampu

mengarahkan pegawai dalam bekerja untuk mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Selain itu juga pemimpin organisasi harus dapat memberikan motivasi, dorongan dan memberikan keyakinan kepada pegawai dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ardiansyah (2020) yang menjelaskan bahwa pemimpin harus mampu melakukan penggerakan (*actuating*) terhadap bawahannya dengan baik, agar bawahan dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu penggerakan sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Demidiyati (2021) yang menemukan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryanti *et al* (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial pemimpin maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

2) Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai perilaku inovatif pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim, yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 mengenai deksripsi responden yang memiliki rata-rata sebesar 2,09 dan berada pada *level* rendah. Perilaku inovatif pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim yang masih kurang baik ditunjukkan dengan indikator dari perilaku inovatif yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana mereka berkinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (Tabel 4.8) menunjukkan perilaku inovatif dominan dipengaruhi oleh indikator *idea implementation*, yang berarti bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim masih belum memiliki usaha yang cukup dalam menerapkan atau merealisasikan ide baru yang telah dimunculkan dalam melakukan proses kerja serta terus berupaya untuk mengembangkan proses kerja baru yang mereka miliki yang akhirnya akan berdampak

pada menurunnya kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sangat penting bagi pegawai untuk dapat merealisasikan ide-ide baru dalam bekerja untuk meningkatkan kondisi kerja serta proses kerja yang mereka miliki, agar pegawai tidak merasa monoton dengan pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Alviani & Nuvriasari (2022) yang menemukan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamaningtyas & Rahardja (2021) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Kadar *et al* (2023) yang mengatakan bahwa semakin ditingkatkan perilaku inovatif pegawai maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja yang akan dicapai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau individu untuk mendorong pengembangan perilaku inovatif pegawai guna mencapai kinerja yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik perilaku inovatif yang dirasakan seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim. Maka dalam hal ini variabel kemampuan manajerial diukur menggunakan indikator perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini variabel perilaku inovatif diukur menggunakan indikator *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya sampel pada penelitian karena sampel yang digunakan hanya 34 orang, sehingga masih terbilang sempit. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta dilakukan di tempat dan objek yang berbeda.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan yang diperoleh maka peneliti akan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Organisasi

- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim, maka sebagai pemimpin dalam organisasi harus mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien, dalam hal ini perlu adanya konsistensi dari pemimpin itu sendiri, serta koordinasi antar bidang perlu ditingkatkan agar informasi dapat terserap dengan baik oleh pegawai. Selain itu pemimpin organisasi hendaknya memperhatikan kembali pengawasan terhadap pegawai yang kurang baik, yaitu dengan cara melakukan pendisiplinan pada pegawai, terutama pendisiplinan pada penggunaan waktu jam kerja dan absensi kehadiran. Bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan disiplin maka pimpinan hendaknya memberikan sanksi seperti peringatan sesuai dengan tingkat kesalahan yang mereka lakukan agar memberi efek jera kepada pegawai yang bersangkutan maupun pegawai yang lainnya.
- b. Diharapkan pihak Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim untuk memberikan pelatihan seperti pelatihan *psychological empowerment* dan pelatihan *self leadership* yang dapat meningkatkan pengetahuan dan skill pegawai mengenai perilaku inovatif dalam bekerja, serta memberikan wadah atau tempat bagi pegawai untuk memberanikan diri dalam mengembangkan suatu ide kreatif yang mereka punya dan wawasan yang telah mereka dapatkan selama bekerja. Sehingga pegawai dapat mengeksplor lebih lagi inovasi yang dapat mempermudah pekerjaannya.

2. Bagi Pegawai

Mengingat bahwa peran pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sangat penting dalam mendukung UMKM dan sektor Pariwisata yang ada di Kabupaten Kolaka Timur, maka sudah seharusnya pegawai dalam bekerja memiliki kemampuan perilaku inovatif karena hal tersebut dapat menjadi penunjang bagi pelaksanaan tugas pegawai

dalam mempromosikan atau membangun *Channel* promosi bagi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim. Untuk mengembangkan perilaku inovatif dengan cara mengikuti pelatihan kompetensi, seperti pelatihan bimtek dan pelatihan diklat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan manajerial pimpinan dan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai koefisiensi juga determinasi menunjukkan prediksi sedang dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Rendahnya prediksi dari peneliti dikarenakan adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Koltim. Merujuk pada hasil penelitian ini maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Dan apabila akan dilakukan penelitian ulang yang serupa dengan judul diatas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas atau organisasi swasta lainnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, berkat dorongan dan doa dari orang-orang terkasih yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam untuk kedua orang tua tercinta, yaitu Ibu **Hawi** yang telah menjadi ibu terbaik, yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang, serta motivasi dan doa terbaik kepada penulis, serta kepada Bapak **Lantong** yang telah berjuang memberikan nafkah kepada penulis untuk mendapatkan kehidupan dan pendidikan yang layak kepada penulis yang disertai dengan kasih sayang yang amat sangat dalam sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga penulis tunjukan untuk beberapa pihak yaitu kepada:

1. Bapak **Dr. H. Nur Ihsan HL, M.HUM** selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka
2. Bapak **Kartomo, S.Pd.,M.Ec.Dev** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka
3. Ibu **Niar Astaginy, S.E.,M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka.

4. Ibu **Niar Astaginy, S.E.,M.Si** selaku dosen pembimbing pertama, yang telah meluangkan waktunya dimana selama proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, begitu banyak arahan-arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian.
5. Bapak **Hendrik, S.Pd.,M.M** selaku pembimbing kedua, yang telah meluangkan waktunya dimana selama proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, begitu banyak arahan-arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian.
6. Segenap Dosen pengajar dan Staf Administrasi pada Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka yang telah memberikan bantuan dan kelancaran dalam proses administrasi.
7. Bapak **Edy Aidil Madjid S.Sos** selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Kolaka Timur yang telah memberi ruang kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya.
9. Terimakasih kepada member NCT, terutama Jeong Jaehyun dan Lee Haechan yang secara tidak langsung telah menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman terbaik penulis, Nisa Kurnia, Sarah Aurelia, Anggun Novianti, Resky, Astria, Asta Hidayanti dan Rani Pratiwi yang selama ini telah mendoakan, membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam penelitian bisnis
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Ardiansyah, M. (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun). 1-15.
- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 1(1), 64–69.
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif

terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 47, 53–64

- Ayu, N. A., Wulan, H. S., & Budi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2020). *Leader-Member Exchange and Frontline Employees' Innovative Behaviors : the roles of Employee Happiness and Service Climate. International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>
- Brahmanto, E., Hermawan, H., & Hamzah, F. (2017). Strategi Pengembangan Kampung Batu Malakasari sebagai Daya Tarik Wisata Minat Khusus. *Jurnal Media Wisata*, 15(2).
- Demidiyetti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Manajerial, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Barito Selatan di Buntok. 17(1), 084–099.
- Efrinawati., Yusup., Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, F. Y., & Fitria, S. E. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Sentra Industri Pengolahan Kayu di Jl . Terusan Pasirkoja Kota Bandung). *E-Proceeding of Management*, 6(1), 362–372.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hair, J. F., Thomas, G., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Haryanti, R. D., Solovida, G. T., & Kristanto, R. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial, Perilaku Kewirausahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Usaha. *Journal of Economics and Banking*, 1(2), 108–124.
- Hasi, L., Razak, M., & Khalik, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kualitas Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pengelolaan Bumdes Se Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 725–739.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The use of Assessing of the use of Partial Least Square Structural Equation Modeling in Marketing Research*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–153.
- Kadar, M., Usmayanti, V., Utami, F. N., & Yossinomita. (2023). Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 244–256.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menparekraf RI. (2022). Sektor Parekraf Mulai Bangkit dan Ciptakan Lapangan Kerja di

Tahun 2022. Publishing 27 Des 2022.

- Nurasiah., Sutisna, A. J., & Yumhi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Manajerial dan Disiplin terhadap Kinerja. *E-Jurnal Studia Manajemen*, 9(1), 83–100.
- Nurjaya., Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25–34.
- Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Inovatif sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Journal Of Management*, 10(3), 1–12.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Stiadi, M., Titing, A. S., Jimsan, J., Kumalasari, F., & Anggraini, Y. (2023). Peningkatan Kemampuan Pemasaran Digital Pada Industri Kreatif Rumah Tangga Di Desa Palewai Kabupaten Kolaka. *Bakti Banua: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 11–14.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, St., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variable di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 55–71.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.