

## Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Advent Manado

Intan Ponggohong,  
Wehelmina Rumawas,  
Anneke Punuindoong

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
intanponggoong2002@gmail.com

---

### ABSTRACT

*This research is a type of quantitative research with inner model and outer model analysis and a sample of 52 respondents. The research results show that innovative work behavior has a positive and significant effect on employee performance at RS Advent Manado, innovative work behavior has a positive and significant effect on work engagement at RS Advent Manado and work engagement has a positive and significant effect on employee performance at RS Advent Manado.*

**Keyword:** *Innovatif Work Behavior, Work Engagement, Employee Performance*

---

### ABSTRAK

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan analisis inner model dan outer model serta sampel berjumlah 52 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado, perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja di RS Advent Manado dan keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado.

---

**Kata Kunci:** Perilaku Kerja Inovatif, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

---

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, SDM bergerak sebagai pendorong terjadinya kegiatan operasional. Kegiatan operasional yang dilakukan oleh SDM memiliki hasil akhir yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang penting pada sebuah organisasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut De Jong, dkk (2008) perilaku inovatif atau Innovative Work Behaviour (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju.

Selanjutnya, menurut Davis and Newstrom (1995) keterlibatan kerja adalah visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sejauh mana mereka secara aktif berpartisipasi di tempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri. *Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi (Scott, 2003). Keterlibatan kerja diartikan sebagai indikator yang mengukur derajat keterlibatan karyawan dalam bekerja dan dalam proses pengambilan keputusan (Khan, 2009).

Rumah Sakit adalah salah satu jenis pelayanan publik yang menanggung bidang kesehatan. Terdapat dua jenis rumah sakit dilihat dari sistem pengelolaannya, yaitu Rumah Sakit milik pemerintah dan Rumah Sakit Swasta. Rumah sakit yang dijalankan oleh suatu yayasan atau swasta lain yang

umumnya juga berdasarkan sosial serta tujuan ekonomi (mencari keuntungan).

Di Manado, terdapat banyak Rumah Sakit swasta yang beroperasi antara lain Rumah Sakit Hermina, Rumah Sakit Siloam, Rumah Sakit Central Medika, Rumah Sakit Dr. J. H. Awaloei Manado, dan Rumah Sakit RS Advent Manado. Jika dilihat, persamaan dari berbagai rumah sakit ini adalah mereka selalu berinovasi dengan untuk menarik perhatian pasien sehingga bisa melakukan perawatan di Rumah Sakit mereka. Inovasi-inovasi tersebut antara lain membuat sosial media yang memudahkan masyarakat untuk memantau kinerja rumah sakit, menyediakan website resmi rumah sakit yang memperlihatkan ketersediaan ruangan yang ada, memposting berbagai konten edukasi di youtube, ikut terlibat dengan kegiatan edukasi kesehatan oleh pemerintah resmi dan lainnya.

Dalam meningkatkan mutu pelayanan RS Advent Manado bekerasama dengan Neil English Course menyediakan kelas bahasa inggris gratis untuk karyawan agar mereka dapat belajar bahasa inggris sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kinerja individu. Kelas bahasa inggris ini bisa diikuti oleh seluruh karyawan dari RS Advent Manado termasuk dokter, perawat, dan staff administrasi dari rumah sakit. Kegiatan ini diselenggarakan pada 27 September 2023.

Pada 11 Februari 2023, RS Advent ikut terlibat dalam kegiatan pengobatan gratis di Cempaka, Kecamatan Molas. Pengobatan gratis ini meliputi periksa gula darah, pemberian obat gratis, dan lainnya oleh dokter-dokter yang ahli dalam bidangnya masing-masing dan para perawat yang berpengalaman di RS Advent Manado. Namun bukan hanya RS Advent yang mengadakan kegiatan yang melibatkan masyarakat umum, RS Siloam Manado juga pernah melakukan kegiatan pemberian pengobatan gratis, pemberian sembako, dan sosialisasi cara mencuci tangan yang benar kepada masyarakat Desa Tateli Dua Kecamatan Mandolang.

Dengan adanya persaingan yang melibatkan inovasi dan keterlibatan kerja antar pegawai di rumah sakit swasta yang ada, membuat peneliti tertarik terhadap topik perilaku kerja inovatif dan keterlibatan sebagai objek penelitian. Kemudian dengan ini peneliti beinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Advent Manado”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Menurut (Inkeles, et.al.) dalam (Purba, 2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

George dan Zhou (2001: 513-524) menyatakan tentang karakter dari individu yang memiliki perilaku inovatif adalah:

1. Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru.
2. Menghasilkan ide-ide kreatif.
3. Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain.
4. Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru.
5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut.
6. Kreatif.

Menurut Gaynor (2002), perilaku kerja inovatif adalah sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut Nyoman dan Ardiana (2020), perilaku kerja inovatif adalah sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Menurut Nurdin (2020), perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi perusahaan.

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Davis and Newstrom dalam Widyacahya and Wulandari (2018) keterlibatan kerja adalah visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sejauh mana mereka secara aktif berpartisipasi di tempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri. Menurut Robbins (2013) karyawan yang sangat terlibat akan mendukung jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat memperhatikan pekerjaan tersebut. Perhatian tinggi karyawan terhadap pekerjaan, keterikatan

psikologis mereka dengan pekerjaan, dan keyakinan kuat mereka pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan dapat menunjukkan bahwa mereka sangat terlibat dalam pekerjaan.

Menurut Rotenberry dalam Widyacahya and Wulandari (2018) karyawan yang jarang mengikuti pekerjaan akan merasa kurang imparsial dalam bekerja, sehingga cenderung bekerja secara rutin. Keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kinerja yang berdampak pada prestasi karyawan. Pada saat yang sama, karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan cenderung meninggalkan organisasi dan / atau menurunkan kinerja mereka dalam organisasi, dan terlibat dalam pekerjaan yang menghadapi tantangan lebih besar di luar area kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja. Dalam hal ini, seseorang akan berpartisipasi dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan emosional selama bekerja di perusahaan (Hadi and Mahadika 2019).

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata kerja kinerja atau kinerja aktual (pekerjaan yang dilakukan atau dilakukan oleh seseorang). Yang dimaksud dengan prestasi (kinerja) adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang harus memiliki tingkat kemampuan dan motivasi tertentu untuk melakukan suatu tugas. Dorongan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melukannya.

Menurut Mangkunegara (2010:9), adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat dari wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing Manullang (2008 : 245)

### METODE PENELITIAN

Penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis inner model dan outer model dengan bantuan software SmartPLS.:

- Uji parsial koefisien atau uji t dilakukan menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (Ghozali, 2016). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji path coefficient. Adapun kriteria dalam uji path coefficient yaitu: jika nilai signifikan uji path coefficient  $> 5\%$  atau  $0,05$  maka hipotesis tidak diterima. Berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen tidak memiliki pengaruh. Sedangkan nilai signifikan uji path coefficient  $< 5\%$  atau  $0,05$  maka hipotesis diterima. Berartian antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan.

- Analisis R Square

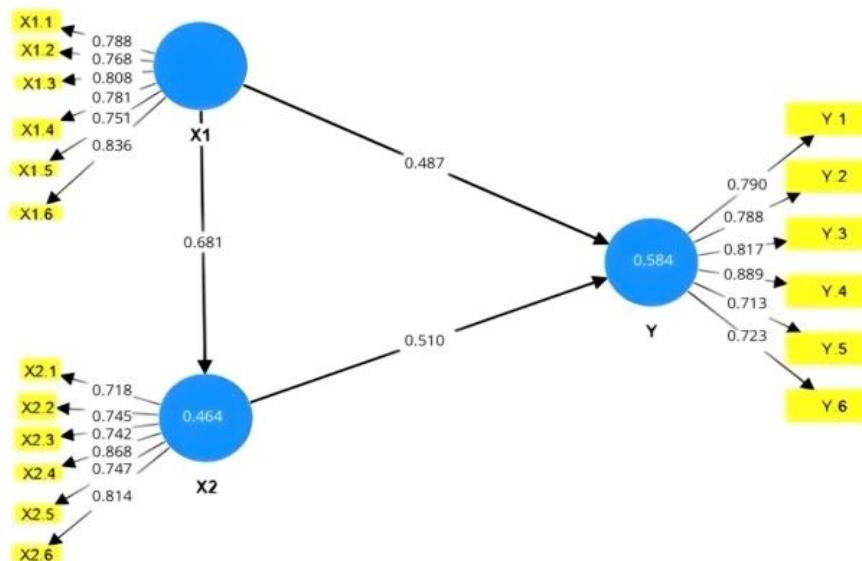
Menurut Hair et al (2011) R-Square merupakan kemampuan dari variabel-variabel yang akan mempengaruhi dalam menjelaskan variabel yang dipengaruhi. Nilai R-squared ( $R^2$ ) berguna mengevaluasi besarnya pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen atau variabel antar variabel yang akan mempengaruhi.

- Analisis F Square

Menurut Wong (2013) F-Square merupakan pengujian yang dilakukan untuk menghitung besaran pengaruh antar variabel dengan menggunakan ukuran efek atau f-square.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Inner Model



**Gambar 1 Analisis Inner Model**  
Sumber: Olah data melalui SmartPLS, 2023

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa nilai variabel yang dipengaruhi yaitu variabel X2 (keterlibatan kerja) memiliki nilai 0,464 dan untuk nilai variabel Y (kinerja karyawan)

### Hasil R Square

Berdasarkan hasil olah data, nilai R<sup>2</sup> dari X2 adalah 0,464 (46,4%). Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu X1 (perilaku kerja inovatif) dalam menjelaskan atau mempengaruhi X2 (keterlibatan kerja) berada pada tingkat yang moderat/sedang dan sisanya yaitu sebesar 53,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R<sup>2</sup> dari Y adalah 0,584 (58,4%). Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu X1 (perilaku kerja inovatif) dalam menjelaskan atau mempengaruhi Y (kinerja karyawan) berada pada tingkat yang moderat/sedang dan sisanya yaitu sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil F Square

Berdasarkan hasil olah data, nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan melebihi kriteria F-Square >0,35. Nilai X1 (perilaku kerja inovatif) memiliki pengaruh terhadap X2 (keterlibatan kerja) sebesar 0,724. Nilai X1 (perilaku kerja inovatif) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,811, dan nilai X2 (keterlibatan kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,754.

### Hasil Path Coefficient

Berdasarkan Tabel 1, nilai T Statistics X1=>Y yaitu 4,445. Dengan ini kemudian hasil dinyatakan telah sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistics yang signifikan apabila  $t > 2,00958$  ( $0,05/2;52-2-1$ ). Artinya bahwa berdasarkan tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil yaitu X1=>Y memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado” terbukti benar dalam penelitian ini.

Nilai T Statistics X1=>X2 yaitu 4,227. Dengan ini kemudian hasil dinyatakan telah sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistics yang signifikan apabila  $t > 2,00958$  ( $0,05/2;52-2-1$ ). Artinya bahwa berdasarkan tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil yaitu X1=>X2 memiliki nilai signifikansi 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi

“Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di RS Advent Manado” terbukti benar dalam penelitian ini.

Nilai T Statistics  $X2 \Rightarrow Y$  yaitu 5,338. Dengan ini kemudian hasil dinyatakan telah sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistics yang signifikan apabila  $t > 2,00958$  ( $0,05/2;52-2-1$ ). Artinya bahwa berdasarkan tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil yaitu  $X2 \Rightarrow Y$  memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado.” Terbukti benar dan dapat diterima dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Path Coefficient**

	T statistics ( $ t /stdev $ )	P values
X1	4.445	0.000
X2	4.227	0.001
Y	5.338	0.000

Sumber: Olah data, 2023

### Pembahasan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif yang menggunakan teknik analisis outer model dan analisis inner model dengan bantuan program software SmartPLS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden yang berstatus sebagai karyawan dari RS. Advent Manado.

Hasil penelitian F Square menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan melebihi kriteria  $F\text{-Square} > 0,35$  sehingga kapabilitas prediksi masing-masing variabel yang saling mempengaruhi berada di nilai yang besar.

Berdasarkan uji path Coefficient H<sub>1</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado” terbukti benar dalam penelitian ini. Sehingga kemudian bahwa indikator-indikator yang terdapat pada perilaku kerja inovatif; dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja, dapat mempromosikan diri sendiri dalam pekerjaan, dan mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang didalamnya terdapat indikator-indikator; kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab.

Berdasarkan uji path Coefficient H<sub>2</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di RS Advent Manado” terbukti benar dalam penelitian ini. Sehingga kemudian bahwa indikator-indikator yang terdapat pada perilaku kerja inovatif; dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja, dapat mempromosikan diri sendiri dalam pekerjaan, dan mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja yang didalamnya terdapat indikator-indikator; menanggapi pekerjaan, partisipasi dalam pekerjaan, bertanggungjawab atas pekerjaan, merasakan pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran.

Berdasarkan uji path coefficient H<sub>3</sub> diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado.” Terbukti benar dan dapat diterima dalam penelitian ini. Sehingga kemudian bahwa indikator-indikator yang terdapat pada keterlibatan kerja; menanggapi pekerjaan, partisipasi dalam pekerjaan, bertanggungjawab atas pekerjaan, merasakan pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang didalamnya terdapat indikator-indikator; kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab.

### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RS Advent Manado
2. Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja di RS Advent Manado
3. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Advent Manado.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: CV Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuhbelas. PT. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bantung: PT Remaja Rosdakarya
- Rumawas, W. 2022. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press
- Robbins, S. P, Judge T. A. 2013. Perilaku Organisasi Edisi ke-2. Telkom University: Salemba empat
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tandaju, F. J., Rares, J. J., & Mangindaan, J. V. (2025). Performance of Employees of Kleak Sub-district Office Malalayang District Manado City. Journal Dimensie Management and Public Sector, 6(1), 1-10.
- Yuliana M. 2018. Komunikasi Antar Individu. Yogyakarta: Suluh Media