ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i5.11720

PENGARUH PERILAKU INOVATIF, KETERLIBATAN PEGAWAI DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA PADANG

The Effect of Innovative Behavior, Employee Engagement, and Intellectual Capital on Employee Performance at the Padang City Tourism Office

Wulandari Septianingsih & Mellyna Eka Yan Fitri
Universitas Dharma Andalas
wseptianingsih604@gmail.com; eka.melly@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jun 23, 2026	Jul 21, 2026	Aug 2, 2026	Aug 7, 2026

Abstract

Although numerous studies have examined employee performance in the public sector, research simultaneously analyzing the effects of innovative behavior, employee engagement, and intellectual capital within the context of local tourism agencies remains limited. This study aimed to analyze the effects of innovative behavior, employee engagement, and intellectual capital on the performance of employees at Dinas Pariwisata Kota Padang. The study employed a quantitative approach with a survey design and involved all 72 employees as respondents, selected using a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 30. The results showed that innovative behavior had a positive but nonsignificant effect on employee performance, whereas employee engagement and intellectual capital had positive and significant effects on employee performance. Simultaneously, innovative behavior, employee engagement, and

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

intellectual capital had a significant effect on employee performance. These findings confirm that enhancing employee engagement and managing intellectual capital are important strategies for improving public-sector employee performance, whereas the implementation of innovative behavior requires organizational support to produce a more optimal impact. This study contributes to enriching the human resource management literature on factors influencing employee performance and provides practical implications for government agencies in designing more effective human resource management policies. Future research may examine the role of other factors, such as leadership and organizational culture, in improving employee performance.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Human Resource Management; Intellectual Capital; Innovative Behavior

Abstrak: Meskipun kajian mengenai kinerja pegawai sektor publik telah banyak dilakukan, penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual dalam konteks instansi pariwisata daerah masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan melibatkan seluruh 72 pegawai sebagai responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan keterlibatan pegawai dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan pegawai dan pengelolaan modal intelektual merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik, sedangkan penerapan perilaku inovatif memerlukan dukungan organisasi agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji peran faktor lain, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Keterlibatan Pegawai; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Modal Intelektual; Perilaku Inovatif

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan (Destiana, 2023; Edward et al., 2024; Sangapan & Manurung, 2025). Dalam konteks organisasi modern, manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak lagi dipandang sekadar fungsi administratif, melainkan sebagai pendekatan strategis dalam mengelola aset intelektual organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan (Jailani, 2025). Perkembangan global dalam era digital dan persaingan

antar daerah menuntut organisasi publik, termasuk instansi pemerintah, untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan (Maulidiya et al., 2025; Ramadhani & Kuswinarno, 2024; Sunaini & Satyadharma, 2025). Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pelayanan publik dan keberhasilan program pembangunan daerah (Nugraha et al., 2020; Ramandita & Manggalou, 2025; Sarta et al., 2023).

Dalam sektor pariwisata, peran SDM menjadi semakin penting karena karakteristiknya yang dinamis, kreatif, dan berbasis pelayanan. Dinas Pariwisata sebagai instansi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam mengembangkan potensi wisata lokal, meningkatkan daya tarik destinasi, serta memperkuat citra daerah. Kinerja pegawai dalam instansi ini sangat menentukan keberhasilan program promosi, pengelolaan destinasi, serta kepuasan wisatawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya menjadi kebutuhan internal organisasi, tetapi juga menjadi tuntutan eksternal dalam menghadapi persaingan pariwisata yang semakin kompetitif .

Berdasarkan perspektif teoritis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Marwan et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, teori perilaku organisasi menekankan bahwa faktor psikologis dan sosial, seperti motivasi, keterlibatan kerja, serta kemampuan inovasi, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan multidimensional yang mempertimbangkan berbagai aspek tersebut.

Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih bervariasi. Di Dinas Pariwisata Kota Padang, terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab antarpegawai yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan program kerja. Sebagian pegawai mampu menunjukkan kinerja tinggi melalui inovasi dan penyelesaian tugas secara tepat waktu, sementara sebagian lainnya masih belum optimal dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja pegawai dan perlu dikaji lebih mendalam .

Penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Indriyani & Fatimah (2023) menemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Jeffry & Handayani (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja. Selain itu, Wijaya et al. (2024) menegaskan bahwa modal intelektual juga berkontribusi terhadap

efektivitas kerja individu. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji variabel secara parsial dan belum mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian yang komprehensif, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah.

Kesenjangan penelitian (research gap) terletak pada belum adanya kajian yang secara simultan menganalisis pengaruh perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai dalam sektor pariwisata daerah. Padahal, ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam membentuk kinerja individu. Perilaku inovatif mendorong kreativitas dan solusi baru, keterlibatan pegawai meningkatkan komitmen dan motivasi kerja, sedangkan modal intelektual memperkuat kapasitas pengetahuan dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggabungkan tiga variabel utama, yaitu perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual, dalam satu kerangka analisis untuk mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Secara teoretis, penelitian ini didasarkan pada teori perilaku organisasi, teori keterlibatan kerja (employee engagement), serta konsep modal intelektual sebagai aset strategis organisasi. Integrasi ketiga teori ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor publik.

Secara empiris, fenomena di Dinas Pariwisata Kota Padang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat inovasi, keterlibatan, dan modal intelektual yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini tercermin dari keberhasilan pelaksanaan program, pengembangan destinasi wisata, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan wisatawan. Selain itu, evaluasi kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa aspek inovasi dan keterlibatan memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian target organisasi .

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai serta pengembangan sektor pariwisata daerah secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan survei, yang memungkinkan peneliti mengukur pengaruh antarvariabel secara empiris melalui data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang yang berjumlah 72 orang, dengan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Karakteristik partisipan meliputi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai honorer/kontrak yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan pengembangan pariwisata daerah .

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert (1–5) untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, yang mencakup indikator perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, modal intelektual, dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui survei lapangan dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, serta didukung oleh data sekunder dari dokumen dan laporan instansi terkait. Sebelum analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan korelasi Pearson dan koefisien Cronbach's Alpha. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang didahului dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) guna memastikan ketepatan model dan signifikansi hubungan antarvariabel

HASIL

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalistis ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Metode yang digunakan pada uji normalitas yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai sig uji *Kolmogorov-Smirnov* ≥ 0,05 dan sebaliknya jika nilai sig uji *Kolmogorov-Smirnov* ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.27928506
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran Data Output SPSS Tahun 2025

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,200 yang mana ≥ 0,05. Hal ini menandakan bahwa data dalam penelitian ini di alokasikan normal maka peneliti dapat melanjutkan penelitian ke tahap selanjutnya.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,01 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

	Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)		
	Perilaku Inovatif	.238	4.210
	Keterlibatan Pegawai	.739	1.354
	Modal Intelektual	.261	3.838

Sumber: Lampiran Data Output SPSS Tahun 2025

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat hasil output didapatkan bahwa nilai *Tolerance* pada perilaku inovatif yaitu 0,238 > dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 4,210 < 10, selanjutnya pada variabel keterlibatan pegawai didapatkan nilai *Tolerance* yaitu 0,739 > 0,10 dan nilai VIF yaitu

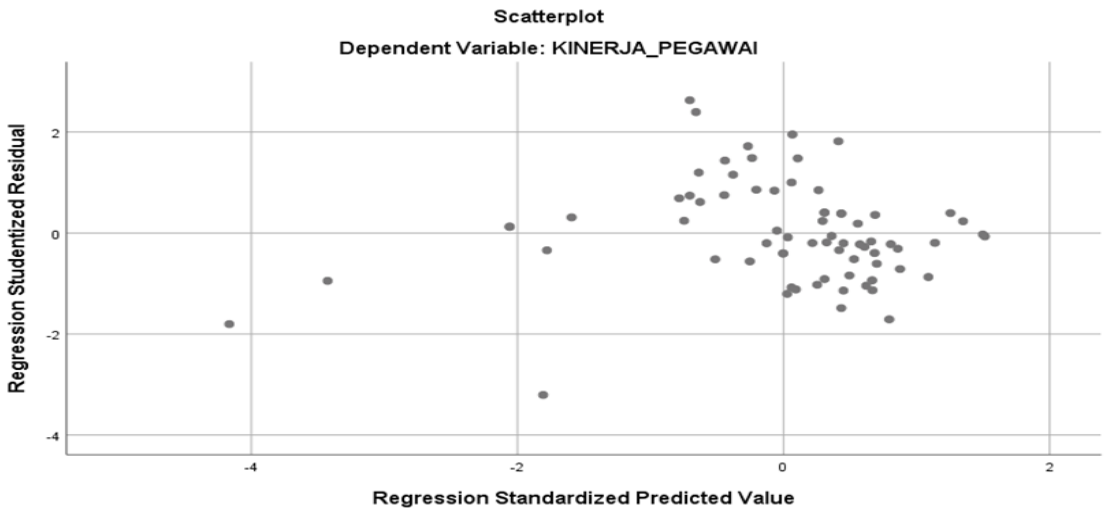
1,354 < 10, dan nilai *Tolerance* pada modal intelektual yaitu 0,261 > 0,10 dan nilai VIF yaitu 3,838 < 10.

Dari uraian tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Maka dapat diartikan juga tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi dan menyimpulkan bahwa semua uji asumsi klasik terpenuhi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas muncul karena adanya varian pada variabel model regresi yang tidak sama. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Scatterplot

Sumber: Lampiran data Output SPSS Tahun 2025

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa tidak menunjukkan suatu pola tertentu, terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dianggap bahwasanya tidak terdapat heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat uji *Scatterplot* dapat dilakukan dengan uji lain yaitu dengan uji glejser. Dasar pengambilan untuk uji glejser adalah dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel-variabel independen, dengan kriteria pengambilan keputusan. Jika *significant value* untuk setiap variabel independen taraf signifikan ≤ 5%, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.123	1.223		1.736	.087
	PRILAKU_INOVATIF	.007	.044	.037	.162	.872
	KETERLIBATAN_PEGAWAI	.204	.102	.795	2.009	.057
	MODAL_INTELEKTUAL	.110	.067	.835	1.658	.102

a. Dependent Variabel: ABRESID

Sumber: Lampiran data Output SPSS Tahun 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 3, diperoleh hasil perhitungan nilai signifikan dari variabel perilaku inovatif (0,872), keterlibatan pegawai (0,057), dan modal intelektual (0,102) terbukti bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian peneliti dapat melanjutkan ke penelitian selanjutnya.

4. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan satu variabel kontinu beserta k (dua atau lebih) variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.564	2.270		14.789	.000
	Perilaku Inovatif	.053	.082	.069	.645	.521
	Keterlibatan Pegawai	1.171	.189	1.140	6.199	.000
	Modal Intelektual	.959	.123	1.818	7.768	.000

Sumber: Lampiran Data Output SPSS Tahun 2025

Dapat dilihat dari table 4 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 33{,}564 + 0{,}053(X_1) + 1{,}171(X_2) + 0{,}959(X_3) + e$$

Interpretasi persamaan diatas:

1. Nilai konstanta sebesar 33,564 artinya jika tidak ada variabel bebas yaitu Perilaku Inovatif (X1), Keterlibatan Pegawai (X2) dan Modal Intelektual (X3) maka nilai koefisien dari Kinerja Pegawai (Y) adalah 33,564.
2. Nilai koefisien Perilaku Inovatif (X1) sebesar 0,053 hal ini menunjukkan bahwa apabila perilaku inovatif meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,053 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien Keterlibatan Pegawai (X2) sebesar 1,171 hal ini menunjukkan bahwa apabila keterlibatan pegawai meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,171 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien Modal Intelektual (X3) sebesar 0,959 hal ini menunjukkan bahwa apabila modal intelektual meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,959 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. **Hasil Uji Hipotesis**

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah metode statistik untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok data. Dalam konteks jurnal, uji-t sering digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan rata-rata populasi berdasarkan data sampel. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah perbedaan yang terlihat antara rata-rata sampel tersebut signifikan secara statistik, atau hanya kebetulan saja. Dasar pengambilan keputusan jika t-hitung ≤ t-tabel pada α ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila H0 diterima, maka hal ini menunjukan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.564	2.270		14.789	.000
	Perilaku Inovatif	.053	.082	.069	.645	.521
	Keterlibatan Pegawai	1.171	.189	1.140	6.199	.000
	Modal Intelektual	.959	.123	1.818	7.768	.000

Sumber: Data diolah SPSS Tahun 2025

Dilihat dari tabel 5 diatas, variabel perilaku inovatif mempunyai nilai t-hitung 0,645 < t-tabel 1,995 dan tingkat signifikan sebesar 0,521 > 0,05. Dilihat dari hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel keterlibatan pegawai mempunyai nilai t-hitung 6,199 > t-tabel 1,995 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dilihat dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel modal intelektual mempunyai nilai t-hitung 7,768 > t-tabel 1,995 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dilihat dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Azhari et al (2023) uji simultan dilakukan untuk menunjukkan besar pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan jika F-hitung ≤ F-tabel, α ≥ 0,05 Ini berarti dua atau lebih variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat). Hasil uji simultan (F) dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1474.249	3	491.416	90.135	.000[b]
	Residual	370.737	68	5.452		
	Total	1844.986	71			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Modal Intelektual (X3), Keterlibatan Pegawai (X2), Perilaku Inovatif (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas, uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai F-hitung 90,135 > F-tabel 2,74 dan nilai signifikan 0,000 < 0.05, hal ini berarti perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai (R^2) atau mendekati satu semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel

independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019). Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894[a]	.799	.790	2.335

a. Predictors: (Constant), Modal Intelektual, Keterlibatan Pegawai, Perilaku Inovatif

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas terdapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,790 dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kepuasan kerja ataupun motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif mempunyai nilai t-hitung 0,645 < t-tabel 1,995 dan tingkat signifikan sebesar 0,521 > 0,05. Memperhatikan hasil uji t ini, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai memiliki ide kreatif atau mencoba cara baru, tetapi belum cukup kuat untuk membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik secara nyata. Bisa jadi faktor pendukung lain seperti kurangnya dukungan dari atasan atau minimnya ruang untuk mencoba ide baru yang membuat inovasi itu hanya sebatas rencana, belum menjadi tindakan nyata yang bisa berpengaruh langsung ke hasil kerja.

Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif belum sepenuhnya terinternalisasi dalam sistem kerja organisasi. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, inovasi individu membutuhkan dukungan lingkungan kerja, seperti kepemimpinan yang suportif dan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan agar dapat berkontribusi

terhadap kinerja. Tanpa adanya sistem yang mendukung implementasi ide, inovasi hanya berhenti pada tahap konseptual.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini & Raharja (2023) yang menemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Tico et al (2023) yang menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya faktor kontekstual, seperti karakteristik organisasi sektor publik yang cenderung birokratis sehingga membatasi ruang inovasi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi yang mampu mendorong implementasi inovasi agar berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja

2. Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji-t variabel keterlibatan pegawai mempunyai nilai t-hitung 6,199 > t-tabel 1,995 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Memperhatikan hasil uji t ini, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa terlibat cenderung memiliki komitmen yang kuat, semangat kerja yang tinggi, serta tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, sehingga pegawai lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Keterlibatan juga menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk memberikan hasil terbaik demi kemajuan organisasi.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep employee engagement yang menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan kognitif pegawai terhadap pekerjaan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang engaged tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifai et al (2024) yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, memberikan ruang bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan

keputusan, serta membangun komunikasi yang efektif guna meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi.

3. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji-t dari variabel modal intelektual mempunyai nilai t-hitung 7,768 > t-tabel 1,995 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Memperhatikan hasil uji-t test ini, maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa modal intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa modal intelektual mencakup berbagai aspek penting, seperti pengetahuan dan keterampilan pegawai (human capital), proses dan sistem organisasi (structural capital) dan relasi eksternal seperti kemitraan atau jaringan kerja (relational capital). Ketika ketiga aspek ini dikelola dengan baik, maka pegawai akan memiliki keunggulan dalm berpikir strategis, mengambil keputusan yang lebih baik, dan menyelesaikan tugas secara efisien dan inovatif. Modal intelektual juga mendorong budaya berbagi pengetahuan antar pegawai, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta memperkuat daya saing organisasi.

Secara teoritis, temuan ini mendukung konsep intellectual capital yang menyatakan bahwa aset tidak berwujud merupakan sumber utama keunggulan kompetitif organisasi. Pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja, terutama dalam organisasi berbasis pelayanan seperti sektor pariwisata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priatna & Kurniawan, n.d. (2023) yang menunjukkan bahwa variabel modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi meningkatkan investasi pada pengembangan SDM melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta pengelolaan pengetahuan (knowledge management) agar modal intelektual dapat dimanfaatkan secara optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa inovasi belum sepenuhnya

terimplementasi secara efektif dalam meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya, keterlibatan pegawai dan modal intelektual terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan serta kualitas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek perilaku dan kapasitas individu dalam organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik, dengan mengintegrasikan variabel perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual dalam satu model analisis yang komprehensif. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya organisasi dalam meningkatkan keterlibatan pegawai dan pengelolaan modal intelektual sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja. Adapun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan kinerja dari waktu ke waktu, memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor lain guna meningkatkan generalisasi hasil, serta mengkaji variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan organisasi sebagai faktor yang berpotensi memperkuat pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate, 2*(2), 262–270. https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JA/article/view/1906

Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 5*(1), 437–460. https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762

Edward, A. V., Adnan, M. F., & Khaidir, A. (2024). New Public Manajemen: Studi Kasus Penerapan New Public Manajemen dalam Organisasi Publik di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced, 2*(2), 54–62. https://doi.org/10.61579/future.v2i2.97

Hermawan, W., & Yulianti, L. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Peluang Keluarga Keluar dari Kelompok Keluarga Miskin. *Jurnal Ekonomi-Qu, 11*(2), 237. https://doi.org/10.35448/jequ.v11i2.13225

Ikhwal, Sunaini, W., Satyadharma, M., Sjachrawy, L. O. M. I., & Taziruddin. (2025). Talent management and performance improvement of civil servants: A literature review on the Indonesian public sector. *Journal of Economics, Management, and Accounting, 1*(2), 80–90. https://doi.org/10.65310/j9ash140

Jailani, A. K., & Samiyah. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan, 1*(3), 212–225. https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/297

Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8*(1), 1388–1405. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863

Marwan, S., Gao, G., Fisk, S., Price, T. W., & Barnes, T. (2020). Adaptive immediate feedback can improve novice programming engagement and intention to persist in computer science. In *Proceedings of the 2020 ACM Conference on International Computing Education Research* (pp. 194–203). https://doi.org/10.1145/3372782.3406264

Maulidiya, J., Juliana, D., Putri, R. E., Gunardi, G., & Mustiraya, R. (2025). Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 1*(1), 41–49. https://ojs.forumkomunikasidosen.org/index.php/PROGRESA/article/view/48

Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda untuk Media Pembelajaran Daring terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika dan Statistika serta Aplikasinya), 10*(1), 53–60. https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145

Noerchoidah, Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja: Studi pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen), 9*(1), 104–117. https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.563

Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. Y. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service, 1*(1), 46–57. https://doi.org/10.37479/jjaps.v1i1.7323

Nur Aini, I. S., & Raharja, E. (2023). Peran Perilaku Kerja Inovatif dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. *Diponegoro Journal of Management, 12*(2), 1–10. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38747

Priatna, R., & Kurniawan, I. (2023). Pengaruh Modal Intelektual dan Kinerja Pegawai melalui Moderasi dengan Komitmen Pegawai. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi, 7*(1), 176–181. https://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/966

Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Agora, 7*(1). https://perpus.petra.ac.id/catalog/digital/detail?id=43482

Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (JMA), 2*(11). https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/download/905/800

Ramandita, T. D., & Manggalou, S. (2025). Efektivitas Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pelayanan Publik (PEKPPP) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. *Innovative: Journal of Social Science Research, 5*(1), 677–688. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17473

Rifai, M. A., Wibowo, A., & Sosidah, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Employee Engagement, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan, 15*(3). https://doi.org/10.59188/covalue.v15i3.4647

Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Journal of Strategic and Human Resources, 1*(2), 1–13. https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/32

Sarta, R., Manurung, L., & Rosita, T. (2023). Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam Pelayanan Publik. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 11*(1). https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.8947

Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman, 2*(2), 102–110. https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, 4*(2), 55–65. https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.107

Wijaya, A. A., Supriyatno, B., & Hariyadi, A. R. (2024). Pengaruh Modal Intelektual, Semangat Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Tata Usaha dan Protokol Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal, 2*(1), 12–25. https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.172