

## ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh motivasi instrinsik dan pengalaman kerja terhadap perilaku inovatif dan dampaknya pada kinerja SDM. Masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui motivasi instrinsik dan pengalaman kerja dengan dimediasi perilaku inovatif?

Sampel penelitian ini adalah pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BMPPTSP) Kabupaten dan Kota Semarang sejumlah 102 responden. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Package Social Science (SPSS)*, digunakan untuk menganalisis data, Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi instrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja SDM.

Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif; pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif; motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM; pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM; dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

*Kata Kunci: motivasi instrinsik, pengalaman kerja, perilaku inovatif, dan kinerja SDM*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to test the influences of intrinsic motivation, and working experience, on innovative attitude to impact employee performance. Using these variables, the usage of these variables are able to solve the arising problem within employees Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP) Kabupaten dan Kota Semarang. Statement of this problem is how increase employee performance?.*

*The samples size of this research is 102 employees Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP) Kabupaten dan Kota Semarang. Using the Statistical Package Social Science (SPSS). The results show that intrinsic motivation, and working experience on innovative attitude impact employee performance.*

*The effect of intrinsic motivation on innovative attitude are significant; The effect of working experience on innovative attitude are significant; intrinsic motivation on employee performance are significant; The effect of working experience on employee performance are insignificant; and innovative attitude on employee performance are significant.*

*Keywords: intrinsic motivation, working experience, innovative attitude and employee performance.*

## INTISARI

Studi Poh dan Zi, (2001) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi instrinsik, pengalaman kerja, dan perilaku inovatif. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Perilaku inovatif mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Perilaku inovatif adalah proses dimana para individu mampu bekerja dengan daya inovasi yang kuat, dengan mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya. Secara konseptual perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tingkatan sejauh mana seseorang secara aktual melakukan behavior innovation. Perilaku inovatif dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai inovasi dan pengalamannya. Perilaku inovatif mampu meningkatkan kinerja SDM, pengaruh akan semakin kuat ketika SDM mempunyai pengalaman kerja yang tinggi

Kinerja SDM Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP) Kabupaten dan Kota Semarang, kurang maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya 43 permohonan TDI (Tanda Daftar Industri) selama periode Bulan Januari 2014 sampai dengan Juni 2015 yang mengalami perbedaan penyelesaian ijin (27 permohonan penyelesaiannya sesuai SOP dan 16 permohonan penyelesaiannya tidak sesuai SOP). Berdasarkan Keputusan Kepala BPMPTSP Kab. Semarang Nomor 510.4/01.01/2014 tanggal 3 Januari 2014 tentang Standar Operasional Prosedur Pelayanan Perizinan di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang disebutkan bahwa standar penyelesaian ijin Tanda Daftar Industri adalah 14 hari kerja. Mungkin dengan perilaku inovatif dari SDM dapat membantu dalam penyelesaian ijin sehingga kinerja dapat lebih baik.

Berdasarkan *research gap* yakni hasil studi Kiruja and Mukuru, (2013) menunjukkan bahwa motivasi instrinsik akan meningkatkan kinerja SDM, Namun studi Dur, (2014) menunjukkan bahwa motivasi instrinsik tidak signifikan terhadap kinerja SDM, kemudian kondisi yang ada di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP) Kabupaten dan Kota Semarang, maka

rumusan masalah adalah *bagaimana peran motivasi instrinsik dan pengalaman kerja menuju kinerja SDM melalui perilaku inovatif*.

Sedangkan tujuan studi ini adalah: (1) Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan motivasi instrinsik, pengalaman kerja, dan perilaku inovatif terhadap kinerja SDM.; dan (2) Menyusun model peran perilaku inovatif menuju peningkatan kinerja SDM.

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dan mendalam diajukan 5 hipotesis yaitu: (1) *Bila motivasi instrinsik meningkat, maka perilaku inovatif semakin meningkat*, (2) *Bila motivasi instrinsik meningkat, maka kinerja SDM semakin meningkat*, (3) *Bila pengalaman kerja meningkat, maka perilaku inovatif semakin meningkat*, (4) *Bila pengalaman kerja meningkat, maka kinerja SDM semakin meningkat*, dan (5) *Bila perilaku inovatif meningkat, maka kinerja SDM semakin meningkat*.

*Responden studi ini adalah* seluruh SDM yang bekerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP) Kabupaten dan Kota Semarang Semarang sejumlah 102 SDM. Pengambilan sampel adalah sensus. Kemudian teknik analisis menggunakan analisis regresi model analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Analisis digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS.

Berdasarkan pengujian hipotesis studi ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Bila motivasi instrinsik semakin tinggi, maka perilaku inovatif semakin tinggi, artinya perilaku inovatif dibangun oleh indikator-indikator motivasi instrinsik yang mencakup keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan, (2) Bila pengalaman kerja semakin tinggi, maka perilaku inovatif semakin tinggi, artinya perilaku inovatif dibangun oleh indikator-indikator pengalaman kerja yang mencakup masa kerja, *task variety* dan penguasaan *job description*, (3) Bila motivasi instrinsik semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator motivasi instrinsik yang mencakup keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan, (4) Bila pengalaman kerja semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator pengalaman kerja yang mencakup masa kerja, *task variety* dan penguasaan *job description*, (5) Bila perilaku inovatif semakin tinggi, maka kinerja SDM semakin tinggi, artinya kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator perilaku inovatif yang mencakup ide baru, cara baru dan teknik baru.