

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia (Sinambela, 2008). Pelayanan publik yang baik dan berkualitas merupakan hak warga negara sekaligus kewajiban konstitusional negara. Oleh karenanya secara hukum pemerintah wajib menyelenggarakan pelayanan publik yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menjadi salah satu poin penting perlindungan dan jaminan hak warga negara dan penduduk Indonesia dalam mendapatkan pelayanan publik yang baik.

Meninjau apa yang tengah berlangsung, dalam lingkup nasional, seringkali dikeluhkan tentang pelayanan publik di instansi-instansi pemerintah, terutama menyangkut jalur birokrasi yang berbelit-belit. Sebagian masyarakat seringkali mendapat pengabaian pelayanan publik yang baik dari Penyelenggara Pelayanan Publik. Bahkan kecenderungan penyelenggaraan pelayanan publik melakukan pelayanan seadanya, pelayanan publik dianggap hanya sekadar menggugurkan kewajiban dan bagian dari tugas rutin semata. Pelayanan yang diberikan lebih didasarkan pada peraturan yang sangat kaku, dan tidak fleksibel, sehingga aparatur terbelenggu untuk melakukan daya inovasi dan kreasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat (Sinambela, 2008). Kondisi tersebut terjadi juga di daerah-daerah, pelayanan publik di daerah kota masih banyak ditemui kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat dan dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintahan.

Survey yang dilakukan Tempo tahun 2012 menunjukkan 18% masyarakat menyatakan setuju adanya peningkatan pelayanan publik, sedangkan 82% menyatakan tidak setuju jika dikatakan sudah ada peningkatan pelayanan publik. Persepsi masyarakat tersebut tidak lepas dari pandangan masyarakat perkotaan terhadap pelayanan publik yang umumnya terdiri dari kelas menengah Indonesia. Pada tahun 2010 *World Bank* menyatakan kelas menengah Indonesia mencapai 137.277.113 orang atau sekitar 56% dari jumlah penduduk Indonesia yang mencapai jumlah 242.968.342 orang. Menurut kriteria Bank Dunia, kelas menengah adalah yang mempunyai pengeluaran minimal 2 US \$ per hari dan umumnya kelompok yang independen karena memiliki tingkat pengetahuan dan pendidikan relatif lebih baik serta tidak gampang puas, memiliki tuntutan dan harapan yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik (Immanudin, 2016).

Oleh karenanya penyelenggaraan pelayanan publik saat ini dan ke depan dalam rangka mencapai *World Class Government* pada tahun 2025, bukan menjadi pekerjaan yang biasa-biasa saja, tetapi harus menjadi pekerjaan yang luar biasa dengan melakukan percepatan melalui berbagai terobosan baru. Peningkatan pelayanan publik saat ini dibandingkan dengan harapan masyarakat diilustrasikan antara deret hitung berbanding deret ukur. Kemajuan pelayanan publik yang berjalan seperti deret hitung akan semakin jauh ketinggalan dari harapan masyarakat yang melompat seperti deret ukur. Inovasi pelayanan publik merupakan percepatan membuat lompatan terobosan untuk menjadi solusi peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih mendekatkan dengan harapan masyarakat (Immanudin, 2016).

Salah satu bagian yang perlu diperhatikan dalam pembentukan terobosan ini adalah pentingnya inovasi pelayanan publik di daerah-daerah. Selain sebagai pemenuhan hak warga negara secara merata, hal ini pun berkaitan dengan jumlah keluhan layanan publik yang terjadi di daerah-daerah. Inovasi di sektor publik saat ini merupakan

kebutuhan mendesak dan faktor penting pada era modern (Bernier, Hafsi, & Deschamps, 2015; Suseno, Standing, Gengatharen, & Nguyen, 2019), karena menjadi kunci dalam meningkatkan kemampuan lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan secara efisien kepada masyarakat (De Vries, Bekkers, & Tummers, 2016; Osborne & Brown, 2011), sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah (Miao, Newman, Schwarz, & Cooper, 2018). Hal ini menggambarkan bagaimana pentingnya masalah inovasi di sektor publik yang harus mengikuti tuntutan masyarakat modern yang semakin kritis. Pegawai di lingkungan pemerintahan tidak bisa lagi menggunakan cara kerja lama mengikuti rutinitas, tetapi harus memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Santoso, Elidjen, Abdinagoro, dan Arief (2019), untuk menciptakan inovasi di dalam organisasi, karyawan memainkan peran kunci karena menjadi sumber utama untuk melaksanakan inovasi. Dalam kondisi lingkungan yang dinamis, organisasi tidak bisa lagi bekerja berdasarkan rutinitas karena tidak mungkin dapat merespon dengan cepat perubahan lingkungan. Dalam studi Santoso et al. (2019) terbukti bahwa perilaku inovatif yang dilakukan karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja, sehingga membuktikan bahwa perilaku inovatif sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kesuksesan organisasi.

Namun sampai sejauh ini kenyataannya bahwa inovasi pelayanan di sektor pemerintah masih lemah. Pelayanan yang dikembangkan umumnya masih menggunakan cara-cara lama dan terjebak pada rutinitas tanpa adanya inovasi serta kurang responsif terhadap tuntutan masyarakat. Hal ini berarti, pelayanan publik di daerah-daerah belum begitu optimal dan belum memberi kemudahan bagi masyarakat. Padahal kenyataannya terkait inovasi ini, pemerintah telah melakukan upaya agar pelayanan publik melahirkan terobosan-terobosan baru dalam melayani masyarakat. Seperti Kementerian PANRB “memaksa” agar inovasi pelayanan publik tumbuh melalui penerapan kebijakan “One

*Agency, One Innovation*”, yaitu setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah wajib untuk menciptakan minimal 1 (satu) Inovasi Pelayanan Publik setiap tahun, dan diselenggarakannya kompetisi inovasi pelayanan publik sejak tahun 2014 (Immanudin, 2016).

Meninjau area pelayanan itu sendiri, Ruang lingkup pelayanan publik menurut Pasal 5 UU No 25 Tahun 2009 meliputi, pelayanan barang publik dan jasa publik, serta pelayanan administratif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam ruang lingkup tersebut, termasuk pendidikan, pengajaran, pekerjaan dan usaha, tempat tinggal, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan sosial, energi, perbankan, perhubungan, sumber daya alam, pariwisata, dan sektor strategis lainnya.

Pelayanan publik ini tentu tidak bisa diseragamkan dengan sistem yang terpusat. Birokrasi yang dikendalikan dari jauh hanya menghasilkan penyeragaman yang seringkali tidak cocok dengan situasi dan kondisi pada variabilitas antar daerah. Banyak program pemerintah gagal memperoleh dukungan penuh dan partisipasi masyarakat karena karena tidak sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi daerah. Perbedaan kultural, geografis, dan ekonomis melahirkan kebutuhan yang berbeda dan menuntut program-program pembangunan yang berbeda pula. Perlu ada penyesuaian kondisi dan cara yang berbeda untuk tiap daerah, oleh sebab itulah pelayanan pendidikan harus benar-benar diperhatikan dan inovasi menjadi hal penting.

Ada beragam jenis pelayanan pendidikan yang tersebar di tiap daerah dengan persoalan masing-masing dalam melakukan pelayanan publik, mulai dari terjadinya transformasi nilai yang berdimensi luas karena cepatnya arus informasi, pertumbuhan penduduk, lokasi, hinggaharapan serta tantangan global yang dipicu oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Kondisi dan perubahan cepat yang diikuti pergeseran nilai tersebut pula yang menjadi dorongan

untuk berinovasi memberikan respon yang tanggap dan adaptif untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Hal tersebut di atas memang tidak menjadi momok yang mustahil untuk diatasi. Karena disamping tuntutan tersebut, tentu terjadi pula dinamika psikologis dan intelektual individu, dimana inovasi menjadi kebutuhan dan dorongan untuk dilakukan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Kondisi dan perubahan cepat sendiri merupakan kondisi eksternal yang menekan individu untuk melakukan suatu adaptasi, sedangkan secara internal, dalam diri individu sendiri telah ada kecenderungan untuk bertahan hidup, keinginan untuk memiliki materi, penghargaan, pengakuan, atau pun kekuasaan (Sutrisno, 2009). Terlepas dari kedua hal tersebut, hal ini memang tetap menjadi tantangan tersendiri bagi unit pelayanan pendidikan di masing-masing daerah.

Pengamatan peneliti terkait hal ini, dari sekian banyak unit pelayanan pendidikan salah satu lingkup paling vital dalam pelayanan publik berada di lingkup pendidikan. Setidaknya ada tiga alasan utama mengapa pendidikan menjadi begitu penting untuk diperhatikan diantara pelayanan publik lain. *Pertama*, secara jangka panjang pendidikan akan berpengaruh terhadap pelayanan publik lain melalui *human capital* yang dihasilkannya. *Kedua*, pelayanan publik di lingkup pendidikan perlu diperhatikan mengingat telah dibukanya Masyarakat Ekonomi ASEAN, dimana lulusan negeri ini akan bersaing dengan lulusan dari negara lain dinegaranya sendiri. *Ketiga*, pesatnya perkembangan teknologi informasi memberi banyak perubahan baik dalam bentuk tuntutan lulusan di tempat kerja atau pun dalam cara belajar itu sendiri.

Mengetahui pemerintah daerah merupakan institusi yang paling banyak dikeluhkan, peran pendidikan yang krusial, dan situasi serta kondisi yang pentingnya penumbuhan inovasi dalam pelayanan publik saat ini. Hal ini berarti perlu ada perhatian lebih mengenai perilaku inovatif yang berada di tiap unit pelayanan pendidikan. Inovasi

merupakan pilar utama untuk menghadapi perubahan lingkungan yang semakin dinamis di era modern, sehingga apa yang diharapkan masyarakat dapat dengan cepat di respon oleh para pegawai di lingkungan pemerintah.

Upaya pemerintah yang menghadirkan program “*One Agency, One Innovation*”, merupakan salah satu langkah yang tepat untuk membentuk budaya organisasi yang pro akan inovasi. Eskiler *et.al* menyebutkan secara tegas dalam penelitiannya, bahwa secara umum ada hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif, dimana budaya organisasi tersebut menjadi prediktor penting terjadinya perilaku inovatif. Karena perilaku inovatif ini penting dalam meningkatkan pelaksanaan dan kesuksesan tiap organisasi, budaya organisasi seharusnya diatur agar para pegawai berani untuk melakukan perilaku inovatif (Eskiler, Ekici, Soyer, & Sari, 2016). Dalam hal ini juga penting dievaluasi peraturan dan kebijakan-kebijakan pemerintah yang dapat menghambat kreativitas para pegawai, karena dalam kenyataannya juga ada peraturan-peraturan yang justru mengekang kreativitas para pegawai dalam bekerja. Namun mengingat masih ada banyak keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik, perlu juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mampu mendorong inovasi pelayanan publik agar bergerak dengan efisien.

Khususnya di lingkungan Unit Pelayanan Pendidikan (UPP) pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, perilaku inovatif pegawai masih kurang, sehingga juga memberikan dampak terhadap kurang optimalnya hasil kerja para pegawai. Fakta yang menunjukkan kurang optimalnya perilaku inovatif para pegawai di lingkungan UPP pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi terungkap dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1. Survei awal dilakukan dengan melibatkan 30 responden dengan tujuan untuk memperoleh gambaran awal tentang perilaku inovatif pegawai.

Tabel 1.1 Hasil penelitian pendahuluan perilaku inovatif pegawai UPP  
Dinas Pendidikan Kota Bekasi

No	Aspek Perilaku Inovatif	Skor
1	Aktif berdiskusi dengan rekan-rekan guna merumuskan cara kerja yang lebih efektif.	3,2
2	Mencari terobosan baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	2,8
3	Aktif memberikan ide-ide kepada pimpinan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja organisasi.	3,4
4	Menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan yang bervariasi.	3,0
5	Mengoptimalkan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.	3,1
6	Memanfaatkan setiap waktu luang untuk mengevaluasi kembali hasil kerja.	2,9
7	Mengikuti setiap ada kesempatan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat untuk pekerjaan.	3,1
8	Mendiskusikan dengan pimpinan pada saat memiliki gagasan baru yang bermanfaat untuk organisasi.	3,3
9	Berusaha merealisasikan ide yang diyakini efektif untuk pekerjaan.	2,9
10	Berusaha meyakinkan pimpinan pada saat memiliki ide-ide yang bermanfaat untuk perbaikan kinerja organisasi.	3,1
11	Berani mengambil risiko atas penerapan ide-ide yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.	2,8
12	Percaya diri menerapkan gagasan baru yang diyakini dapat bermanfaat positif untuk organisasi.	3,2
	Rata-Rata	3,1

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan (2017),  $n=30$ , skala= 1-5

Hasil dari penelitian pendahuluan di atas menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,1 dalam rentang skala 1 – 5, yang menggambarkan bahwa pegawai belum menunjukkan perilaku inovatif yang memadai atau dapat dikatakan kurang inovatif. Perilaku inovatif pegawai ditunjukkan dalam hal-hal seperti berdiskusi dengan rekan-rekan guna merumuskan cara kerja yang lebih efektif, mencari terobosan baru

untuk meningkatkan efektivitas kerja, aktif memberikan ide-ide kepada pimpinan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja organisasi, menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan yang bervariasi, memanfaatkan setiap waktu luang untuk mengevaluasi kembali hasil kerja, mengikuti setiap ada kesempatan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat untuk pekerjaan, mendiskusikan dengan pimpinan pada saat memiliki gagasan baru yang bermanfaat untuk organisasi, berusaha keras merealisasikan ide-ide yang diyakini efektif untuk pekerjaan, dan berani mengambil risiko atas penerapan ide-ide yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Para pegawai di lingkungan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi selama ini belum secara optimal menunjukkan perilaku-perilaku tersebut dalam proses pelaksanaan tugas. Hal tersebut juga memberikan dampak terhadap kurang optimalnya capaian-capaian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Banyak faktor yang secara teoretik berpengaruh terhadap perilaku inovasi antara lain budaya organisasi, kepribadian dan motivasi berprestasi. Faktor budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi perilaku inovatif karena nilai-nilai yang menjadi acuan dalam organisasi dapat menjadi daya pendorong dan semangat untuk melahirkan inspirasi dan ide-ide kreatif. Hal itu sebagaimana terlihat dalam penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi inovasi produk (Valencia, Valle, & Jimenez, 2010). Dalam penelitian lain juga menemukan bahwa budaya yang terpusat pada pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi proses dan inovasi produk (Donate & Guadamillas, 2010). Studi-studi tersebut menegaskan peran penting budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku inovatif.

Kepribadian yang positif juga dibutuhkan dalam rangka menghasilkan perilaku inovatif, khususnya kepribadian ekstrovert. Perilaku inovatif banyak ditentukan oleh kondisi internal individu, sehingga faktor kepribadian memiliki peranan penting dalam mendorong tumbuhnya perilaku inovatif. Kepribadian ekstrovert terkait dengan kecenderungan seseorang untuk lebih menyukai berinteraksi dengan dunia luar, sehingga

memungkinkan individu memiliki banyak pengetahuan dan sumber inspirasi yang menjadi modal penting untuk dapat melakukan inovasi. Oleh karena itu, sangat jelas bahwa faktor internal merupakan kepribadian ekstrovert diperlukan untuk meningkatkan perilaku inovatif. Kebalikan dari kepribadian ekstrovert adalah kepribadian introvert, yaitu tipe kepribadian yang antara lain ditandai dengan sikap pasif, pendiam dan sangat berhati-hati. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepribadian ekstrovert berpengaruh signifikan terhadap kreativitas (Furnham & Bachtiar, 2008), dimana kreativitas ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perilaku inovatif.

Selanjutnya faktor motivasi berprestasi juga sebagai pendorong penting untuk perilaku inovatif. Motivasi berprestasi merupakan dari dalam diri seseorang yang menggerakkan usaha-usaha dan kerja keras untuk mencapai hasil terbaik. Dorongan seperti itu tentu sangat diperlukan agar seseorang memiliki perilaku inovatif. Studi membuktikan bahwa kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif (Enkh-Otgon & Bolor, 2016). Motivasi berprestasi juga merupakan motivasi intrinsik yang dalam studi menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi intrinsik lebih tinggi, akan lebih banyak melakukan perilaku inovatif (Chen, Wu, & Chen, 2010). Hal ini berarti bahwa dalam penumbuhan perilaku inovatif, perlu diperhatikan bagaimana motivasi intrinsik, terutama dalam bentuk motivasi berprestasinya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa upaya peningkatan pengelolaan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi di masing-masing daerah dalam memberikan respon birokrasi yang tanggap dan adaptif dipengaruhi beragam faktor, motivasi berprestasi menjadi penting dan berhubungan langsung dengan perilaku inovatif, selain itu dorongan luar dari budaya organisasi dan faktor internal berupa kepribadian ekstrovert menjadi penting dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk mengadakan riset mengenai: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Esktrovert dan Motivasi

Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pegawai-pegawai pada sektor pemerintah selama ini masih memperoleh stigma negatif terutama tentang kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang belum optimal. Pelayanan merupakan tugas pokok pegawai sektor pemerintah sehingga menjadi sorotan publik. Kurangnya pelayanan tersebut karena para pegawai umumnya tidak menunjukkan inovasi dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai hanya bekerja berdasarkan rutinitas tanpa berpikir untuk mencari terobosan dan cara yang lebih baik dalam bekerja. Pegawai tidak kreatif dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga tidak menunjukkan adanya perbaikan pada proses kerja. Hal ini juga terjadi pada pegawai di Unit Pelayanan Pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan skor rata-rata perilaku inovatif sebesar 3,1, sehingga mengindikasikan perilaku inovatif pegawai yang kurang. Pegawai pada umumnya masih kurang dalam hal: (1) memperlihatkan usaha untuk berdiskusi dengan rekan-rekan guna merumuskan cara kerja yang lebih efektif, (2) kurang mencari terobosan baru untuk meningkatkan efektivitas kerja, (3) belum aktif memberikan ide-ide kepada pimpinan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja organisasi, (4) menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan yang cenderung monoton, (5) enggan memanfaatkan setiap waktu luang untuk mengevaluasi kembali hasil kerja, (6) enggan mengikuti setiap ada kesempatan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat untuk pekerjaan, (7) mendiskusikan dengan pimpinan pada saat memiliki gagasan baru yang bermanfaat untuk organisasi, (8) kurang berusaha keras merealisasikan ide-ide yang diyakini efektif untuk pekerjaan, dan (9) kurang berani mengambil risiko atas penerapan ide-ide yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Perilaku inovatif pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif yaitu kepemimpinan, kompensasi, keadilan organisasi, budaya organisasi, struktur organisasi, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kerjasama tim. Sementara faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, kepercayaan diri, kepribadian, efikasi diri, dan keterikatan kerja. Faktor-faktor tersebut jika kondisi mendukung akan memberikan dampak positif bagi terbangunnya perilaku inovatif pegawai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam identifikasi masalah di atas, diketahui banyak permasalahan menyangkut perilaku inovatif dan diketahui pula banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pegawai di lingkungan Unit Pelayanan Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Mengingat keterbatasan peneliti, baik keterbatasan pengetahuan, waktu dan biaya, maka penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkupnya, sehingga dapat menjadi lebih fokus. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Bekasi Pendidikan Kota Bekasi, yaitu: budaya organisasi, kepribadian ekstrovert, dan motivasi berprestasi. Perilaku inovatif sebagai variabel endogen (Y) dan sebagai variabel eksogennya yaitu budaya organisasi (X1) kepribadian ekstrovert (X2), dan motivasi berprestasi (X3). Unit analisisnya adalah pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan data empirik dan informasi yang sah dan benar serta dapat dipercaya tentang pengaruh budaya

organisasi, kepribadian ekstrovert, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif pegawai. Secara spesifik tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepribadian ekstrovert terhadap motivasi berprestasi pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif ( $Y$ ) pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Apakah kepribadian ekstrovert ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif ( $Y$ ) pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

3. Apakah motivasi berprestasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif (Y) pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
4. Apakah budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi ( $X_3$ ) pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
5. Apakah kepribadian ekstrovert ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi ( $X_3$ ) pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
6. Apakah budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif (Y) melalui motivasi berprestasi ( $X_3$ )?
7. Apakah kepribadian ekstrovert ( $X_2$ ) berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif (Y) melalui motivasi berprestasi ( $X_3$ )?

#### **F. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis dan teoretis sebagai berikut:

1. Kegunaan secara praktis adalah sebagai berikut:
  - a. Bagi pimpinan di lingkungan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi perilaku inovasi pegawai dan mengetahui seberapa besar peran penting faktor budaya organisasi, kepribadian ekstrovert, dan motivasi berprestasi dalam mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Hasil dari penelitian akan dapat menjadi bahan penting dalam pengambilan kebijakan untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
  - b. Menjadi bahan refleksi diri bagi para pegawai di lingkungan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi, terutama dalam membangkitkan semangat kerjanya dan mendorong dirinya untuk lebih berkomitmen dalam melaksanakan nilai-nilai

organisasi. Selain itu, juga dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk lebih inovatif dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Kegunaan secara teoretisnya yaitu dapat menambah perbendaharaan studi dalam bidang sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh budaya organisasi, kepribadian ekstrovert dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif pegawai di lingkungan organisasi pemerintah. Selain itu hasil studi juga dapat menjadi rujukan dan bahan perbandingan bagi peneliti lain.

### **G. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)**

Penelitian ini memiliki sejumlah kebaruan yang membedakan dengan penelitian-penelitian lainnya, yaitu:

1. Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan di Kota Bekasi belum pernah diadakan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kepribadian ekstrovert dan motivasi berprestasi terhadap perilaku inovatif.
2. Secara lebih spesifik penelitian ini mengambil kepribadian ekstrovert sebagai prediktor perilaku inovatif, sehingga belum ditemukan penelitian sebelumnya yang menggunakan kepribadian ekstrovert, melainkan yang sudah ada yaitu variabel kepribadian secara umum.