



The Influence of Extrinsic Motivation and Competence on Innovative Behavior

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi terhadap Perilaku Inovatif

Mahendra Wiratama¹, Hanif Aulawi²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 20- 04- 2024 Revised: 15- 05- 2024 Accepted: 28- 05- 2024</p>	<p><i>This study aims to investigate the extent to which motivation affects innovative behavior, examine the impact of competence on innovative behavior, and determine the combined influence of motivation and competence on innovative behavior. The method used in this research is descriptive with a quantitative approach. The data collection techniques used in the study were observation and questionnaire collection. The population of this study were employees of the Industrial Human Resources Development Agency, the Apparatus Human Resources Education and Training division, and the Industrial Vocational Education Development Center with a total of 52 employees. The sample used was 52 employees of the Industrial Human Resources Development Agency of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia, the sample consisted of 25 employees from the Apparatus Human Resources Education and Training division, and 27 employees from the Industrial Vocational Education Development Center division. In this study, because the population was less than 100, the researchers used total sampling. Total sampling is a sampling method equal to the total population. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between extrinsic motivation variables on innovative behavior.</i></p>
<p>Keywords: Kompetensi; Motivasi Ekstrinsik; Perilaku Inovatif.</p>	<p>Corresponding Author: Mahendra Wiratama Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: Mahendrawiratama222@gmail.com</p>

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (M. Hasibuan, 2018). Sedangkan menurut (Dessler, 2015) sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih menilai dan mengompensasi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal penting di dalam instansi yang dapat memaksimalkan kemampuan pegawai dan meningkatkan instansi. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menyediakan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan oleh instansi, membantu instansi mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan, dan mengembangkan sumber daya manusia di dalam instansi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara bertujuan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat akan terlaksana dengan maksimal jika adanya perilaku inovatif dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN). Fokus utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah mengatur serta melibatkan pembinaan dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), serta penyediaan dan manajemen industri yang mendukung perencanaan, evaluasi, dan pengambilan keputusan di dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan menunjukkan masalah bahwa rendahnya perilaku inovatif pada pegawai karena beberapa faktor seperti kurangnya informasi yang didapatkan oleh pegawai untuk menghasilkan perubahan positif serta kurangnya ide-ide kreatif untuk dikembangkan hal ini tidak terlepas dari kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja dalam menciptakan suatu perilaku inovatif dan tidak adanya tuntutan dari instansi untuk berperilaku inovatif. Sejumlah ahli telah merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif seperti dukungan organisasi untuk berinovasi, kuantitas hubungan dengan atasan, inovasi sebagai kebutuhan kerja kompetensi dan motivasi ekstrinsik (Hulsheger, 2009).

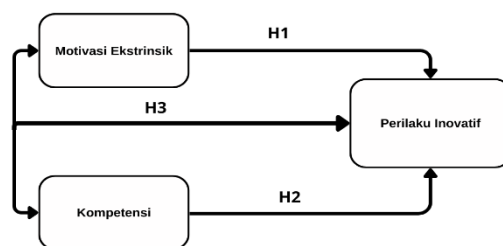
Motivasi diduga dapat mempengaruhi perilaku inovatif, (Hamzah B. Uno, 2021);(Nardo & Hasymi, 2024) motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak, sehingga bagaimana orang tersebut dapat memiliki kemampuan melaksanakan dan mau melaksanakan serta faktor-faktor apa yang mendukung hal tersebut sehingga mencapai tujuannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, terutama dalam pekerjaan, di mana imbalan eksternal dapat menjadi faktor penggerak untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan mereka. Menurut (Ruan, Hong & Jin, 2010);(Nardo, 2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif pada perilaku inovasi karyawan. Dari temuan peneliti terdahulu menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif. (Risqi et al., 2016) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif, sedangkan (nugroho M, 2020);(Nardo et al., 2019) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif, menurut (Febri susanti, 2021);(Nardo, 2024) motivasi berperilaku positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, penelitian terdahulu hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif.

Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki individu dalam menjalani tugas atau pekerjaan. Dalam penelitian terdahulu terdapat temuan pengaruh kompetensi terhadap perilaku inovatif. Menurut (Zulkifli Musannip Efendi Siregar, 2019) kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, menurut (Putri A,

2020);(Basbeth & Nardo, 2023) kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku inovatif , (Cut Rika Rahmadani, 2017) kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif.

Menurut (Henny Syapitri Amila & juneris Aritonang, 2021) Kerangka konsep penelitian pada hakikatnya adalah suatu uraian dan visualisasi konsep-konsep serta variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka konseptual dari variabel yang akan di teliti:

Gambar 1. Kerangkan konseptual



Hipotesis menurut (Sugiyono, 2013) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik terhadap perilaku inovatif.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap perilaku inovatif.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap perilaku inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang beralamat di Jl. Widya Chandra VIII 12950 Kota Administrasi Jakarta Selatan DKI Jakarta. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai dengan bulan September 2023 – Desember 2023. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data dari responden menggunakan kuesioner. Kuesioner di isi oleh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri divisi Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri yang dijadikan sampel. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri dengan jumlah 52 pegawai. Sampel yang digunakan yaitu 52 pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, sampel terdiri dari 25 pegawai dari divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur, dan 27 pegawai dari divisi Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri.

Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka peneliti menggunakan total sampling. Total sampling adalah metode pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi. Analisis data Menurut (Lexy J. Moleong, 2018) adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Peneliti menggunakan metode Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Realibilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji

Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji heterokedastisitas), dan linear berganda. Metode yang digunakan peneliti untuk menggambarkan seberapa akurat data yang akan digunakan. untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan melakukan pengujian seberapa besar nilai pengaruh antar variabel atau secara menyeluruh atau simultan, hal tersebut diuji melalui Uji T (secara parsial) dan Uji F (secara simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidaknya data. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mengungkapkan nilai r hitung $>$ r tabel, r tabel diperoleh dari nilai $df = N-2$ sehingga pada penelitian ini $N = 30$ maka dapat dirumuskan $df = 30 - 2 = 28$, jika di nilai dari signifikansi maka $< 0,05$. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah $df = 28 = 0,374$. Peneliti menyusun pertanyaan kuesioner di bagi menjadi 3 bagian, 8 pertanyaan variabel motivasi ekstrinsik, 8 pertanyaan variabel kompetensi dan 8 pertanyaan variabel perilaku inovatif. Adapun kuesioner yang peneliti susun di uji coba kan kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Republik Indonesia, responden terdiri dari 27 Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur dan 25 dari divisi Pusat Pengembangan Pendidikan Vokasi Industri sehingga total responden dan uji validitas adalah 30 responden.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi ekstrinsik (X1)	X1	0.777	0,374	Valid
	X2	0.816	0,374	Valid
	X3	0.619	0,374	Valid
	X4	0.799	0,374	Valid
	X5	0.713	0,374	Valid
	X6	0.847	0,374	Valid
	X7	0.828	0,374	Valid
	X8	0.744	0,374	Valid
Kompetensi (X2)	X1	0.742	0,374	Valid
	X2	0.699	0,374	Valid
	X3	0.746	0,374	Valid
	X4	0.800	0,374	Valid
	X5	0.742	0,374	Valid
	X6	0.668	0,374	Valid
	X7	0.860	0,374	Valid
	X8	0.583	0,374	Valid
Perilaku Inovatif (Y)	Y1	0.715	0,374	Valid
	Y2	0.733	0,374	Valid
	Y3	0.681	0,374	Valid
	Y4	0.654	0,374	Valid
	Y5	0.804	0,374	Valid
	Y6	0.728	0,374	Valid
	Y7	0.479	0,374	Valid
	Y8	0.664	0,374	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 6 uji validitas pada pertanyaan masing-masing variabel Motivasi Ekstrinstik (X1), Kompetensi (X2) dan Perilaku Inovatif (Y) diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kendala pada data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi yang baik atau reliabel jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$)

Tabel 2. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi ekstrinsik	0.901	Reliabel
2	Kompetensi	0.872	Reliabel
3	Perilaku Inovatif	0.834	Reliabel

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk cronbach alpha dari masing-masing variabel pada setiap variabel dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai koefisien alpha. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₁) sebesar 0,901, Kompetensi (X₂) sebesar 0,872, dan Perilaku Inovatif (Y) sebesar 0,834. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Hasil dari perhitungan yang diperoleh maka nilai Cronbach alpha > 0,06 dinyatakan bahwa seluruh item penelitian telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (Ghozali, 2013) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kurangnya distribusi variabel, serta melakukan analisis deskriptif yang mendeskripsikan data Tingkat Capaian Responden

Tabel 3. Tabel Analisis Deskriptif

Variabel	N	Descriptive Statistics						Kategori
		Min	Max	Mean	Median	Modus	TCR	
X1.1	52	3	5	3.98	4.00	4	79.62%	Cukup Baik
X1.2	52	3	5	4.29	4.00	5	85.77%	Baik
X1.3	52	3	5	4.21	4.00	4	84.23%	Baik
X1.4	52	3	5	4.08	4.00	4	81.54%	Baik
X1.5	52	3	5	4.21	4.00	4	84.23%	Baik
X1.6	52	2	5	4.29	4.00	5	85.77%	Baik
X1.7	52	2	5	3.96	4.00	4	79.23%	Cukup Baik
X1.8	52	2	5	4.04	4.00	4	80.77%	Baik
X2.1	52	3	5	4.19	4.00	4	83.85%	Baik
X2.2	52	3	5	4.13	4.00	4	82.69%	Baik
X2.3	52	3	5	4.27	4.00	4	85.38%	Baik
X2.4	52	3	5	4.29	4.00	4	85.77%	Baik

X2.5	52	3	5	4.25	4.00	4	85.00%	Baik
X2.6	52	3	5	4.25	4.00	4	85.00%	Baik
X2.7	52	3	5	4.15	4.00	4	83.08%	Baik
X2.8	52	3	5	4.42	4.00	5	88.46%	Baik
Y.1	52	2	5	4.02	4.00	4	80.38%	Baik
Y.2	52	3	5	4.31	4.00	5	86.15%	Baik
Y.3	52	3	5	4.08	4.00	4	81.54%	Baik
Y.4	52	3	5	4.27	4.00	4	85.38%	Baik
Y.5	52	3	5	3.92	4.00	4	78.46%	Cukup Baik
Y.6	52	3	5	4.13	4.00	4	82.69%	Baik
Y.7	52	3	5	4.02	4.00	4	80.38%	Baik
Y.8	52	3	5	4.21	4.00	4	84.23%	Baik

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif pada tabel 4, dapat di jelaskan bahwa hasil dari Tingkat Capaian Responden (TCR) poin terendah terdapat pada variabel perilaku inovatif di pernyataan ke 5 yaitu "Saya menyakinkan pegawai lain untuk mendukung ide-ide inovatif yang saya miliki" nilai yang didapatkan yaitu 78,46% berdasarkan tabel 14 maka di kategorikan cukup baik, sedangkan poin tertinggi terdapat pada variabel kompetensi di pertanyaan ke 8 yaitu "Saya mampu bekerja sama dengan tim" nilai yang di dapatkan yaitu 88,46% berdasarkan tabel 3 maka di kategorikan baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan secara sederhana dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Jika nilai Signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51230910
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.107
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 ^c

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diketahui nilai signifikan sebesar 0,190 yang berarti bahwa $0,190 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Ekstrinsik (X1)	.682	1.466
	Kompetensi (X2)	.682	1.466

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 6 terdapat hasil dari uji multikolinearitas seperti berikut: Melakukan penilaian dari nilai tolerance: jika nilai tolerance > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas, maka berdasarkan pada tabel 14 menunjukkan bahwa nilai tolerance adalah 0.682 lebih besar > dari 0.10 maka tidak terjadi multikolonieritas, Melakukan penilaian dari nilai VIF jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas melihat dari tabel menunjukkan nilai VIF adalah 1.466 maka nilai VIF lebih < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Maka dapat dinyatakan pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompetensi terhadap perilaku inovatif tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil koefisien regresi linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa		Standardized				
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.167	3.526		898	.374
	Motivasi Ekstrinsik (X1)	.398	.102	.427	3.913	.000
	Kompetensi (X2)	.490	.119	.450	4.119	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

Sumber: (Data dioalah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 7 telah memperoleh hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,16 + 0,398 (X1) + 0,490 (X2)$$

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 3,167 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 atau konstanta maka variabel dependen bernilai 3,16, Nilai regresi variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) bernilai positif sebesar 0,398 maka diartikan jika variabel motivasi ekstrinsik meningkat maka variabel perilaku inovatif juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya dan nilai regresi variabel Kompetensi (X2) bernilai positif sebesar 0,490 maka diartikan jika variabel kompetensi meningkat maka variabel perilaku inovatif juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya

Uji t (Uji Parsial)

Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh motivasi ekstrinsik (X1) terhadap perilaku inovatif (Y), dan kompetensi (X2) terhadap perilaku inovatif (Y). Jika nilai signifikansi < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, dan Jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variable Y. berikut adalah tabel.

Tabel 7. uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.167	3.526		898	374
	Motivasi Ekstrinsik (X1)	.398	.102	.427	3.913	.000
	Kompetensi (X2)	.490	.119	.450	4.119	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

Sumber: (Data dioalah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 8 hasil dari uji t sebagai berikut: Jika di ukur dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka hasil dari perhitungan pada gambar diatas maka variabel motivasi ekstrinsik (X1) memiliki signifikansi terhadap perilaku inovatif, dan kompetensi (X2) memiliki signifikansi terhadap perilaku inovatif. Jika diukur dengan t hitung > t tabel maka hasil dari perhitungan pada gambar diatas maka variabel motivasi ekstrinsik (X1) memiliki t hitung = 3,913 dan kompetensi (X2) memiliki t hitung 4,119. Dapat diartikan variabel motivasi ekstrinsik (X1) $3,913 > 1,676$ maka motivasi ekstrinsik (X1) memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif. Variabel kompetensi (X2) $4,119 > 1,676$ maka kompetensi (X2) memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur apakah seluruh variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, dan Jika nilai signifikansi > 0,05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Tabel 8. Uji F

ANOVAa		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.027	2	243.013	36.992	.000b
	Residual	321.897	49	6.569		
	Total	807.923	51			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Motivasi Ekstrinsik (X1)

Sumber: (Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif pada pegawai Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F hitung sebesar $36,992 > F$ tabel 3,19 dan menunjukkan perhitungan secara simultan. Jika di nilai dari nilai signifikansinya 0,000

< 0,05 maka dapat diartikan variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan kompetensi (X2) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap perilaku Inovatif (Y).

Uji R2 Determinan

Menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), koefisien determinasi (R²) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjeaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model semakin tepat.

Tabel 9. Uji Determinan

Model Summary ^b		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.776a	.602	.585	2.563	.602	36.992	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Motivasi Ekstrinsik (X1)
 b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y)

Sumber:(Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas nilai Adjusted R Square adalah 0,585 yang artinya pengaruh variabel motivasi ekstrinsik dan kompetensi dapat menjelaskan pengaruh perilaku inovatif adalah sebesar 58,5% dan sisanya 41,5 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap perilaku inovatif pada pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar 3,913 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap perilaku inovatif dengan kata lain H1 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif yang dilakukan, maka akan semakin tinggi perilaku inovatif pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap perilaku inovatif. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t nilai t hitung sebesar 4,119 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap perilaku inovatif maka H2 diterima. semakin tinggi tingkat kompetensi yang di miliki, maka akan semakin tinggi perilaku inovatif pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI)

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi terhadap perilaku inovatif pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI). Hal ini dibuktikan dengan statistik F hitung sebesar 36,992 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi terhadap Perilaku Inovatif pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) maka H3 diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap perilaku inovatif. Dengan memiliki kompetensi yang baik maka akan sangat mempengaruhi setiap pegawai, semakin baik tingkat motivasi ekstrinsik dan kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik tingkat perilaku inovatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif pada Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif pada pegawai Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Setelah melakukan uji t maka motivasi ekstrinsik memiliki t hitung = 3,913. Dapat diartikan variabel motivasi ekstrinsik (X1) $3,913 > 2,0085$ maka motivasi ekstrinsik (X1) memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif jadi dengan demikian Hipotesis 1 diterima, Variabel kompetensi (X2) $4,119 > 2,0085$ maka kompetensi (X2) memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap perilaku inovatif (Y), dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi dengan demikian Hipotesis 2 diterima, dan Motivasi Ekstrinsik dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif pada pegawai Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik F hitung sebesar 36,992 lebih besar dari F tabel 3,191 dan menunjukkan perhitungan secara simultan. Jika di nilai dari nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan kompetensi (X2) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap perilaku inovatif (Y) dengan demikian hipotesis 3 diterima. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis memberikan saran agar Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Republik Indonesia harus menentukan kebijakan yang berhubungan dengan perilaku inovatif, kompetensi, dan motivasi pegawai karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari ke tiga variabel tersebut sehingga pegawai tetap memiliki perilaku inovatif untuk mencapai tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basbeth, F., & Nardo, R. (2023). The Role of User Engagement and Instagram Influencer in a Corporate SNS Account. In *Studies in Big Data* (Vol. 135). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-42463-2_7
- Cut Rika Rahmadani. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pelaku Industri Kreatif Sektor Fashion di Kota Medan*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (14th ed.). Salemba Empat.

- Febri susanti, L. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Henny Syapitri Amila & juneris Aritonang. (2021). Metodologi penelitian Kesehatan. In *Ahlimedia Press*.
- Hulsheger, U. R. (2009). Tem Level Predictors of innovation at Work: A Comprehensive Meta Analysis Spanning Three Decades of Research. *Journal of Applied Psychology*.
- Lexy J. Moleong. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (ke-38). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nardo, R. (2022). *Human Capital Management*. Media Sains Indonesia.
- Nardo, R. (2024). Perencanaan dan Pengembangan SDM. In *Mitra Cendekia Media*. MITRA CENDEKIA MEDIA Jorong. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf>
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2019). *The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera*. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.99>
- Nardo, R., & Hasymi, E. (2024). The Influence of Competence and Intrinsic Motivation on Innovative Behaviour Through Work Meaningfulness, as a Mediator, of the Employees of the Education Units *Journal of Management Science*, 7(1), 479–486.
- nugroho M, paradifa R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi erhadap kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Putri A. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja usaha melalui kewirausahaan pada UMKM di Desa Ngujung Toyomarto Kec. Singosari Kab. Malang. *Manajemen Dan Keuangan Syariah*.
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember (The Effect Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation Towards The Performance Through Work Behavior E. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D/ Sugiyono* (17th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Zulkifli Musannip Efendi Siregar. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur di Kabupaten Labuhanbatu Povinsi Sumatera Utara*.