

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Aparatur Sipil Negara dalam kehidupan bernegara adalah abdi masyarakat atau melayani masyarakat untuk mencapai tujuan sebuah negara. Sebagai pelayan masyarakat pegawai diharuskan kreatif dan inovatif untuk menambah kualitas pelayanan secara pribadi pegawai agar dapat mengikuti dan melaksanakan tugas sesuai perkembangan zaman. Sartika, (2019) Pemerintah nasional maupun daerah diharapkan dapat berinovasi sehingga kinerja pemerintah menjadi efektif dan efisien. Prasetyo, (2017) Inovasi menjadi salah satu bagian dari arah kebijakan dan strategi peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah untuk agenda sebagai pembangunan wilayah sub agenda pengemabnagan tata kelola pemerintahan dan otonomi daerah. Berliana & Arsanti (2018) Melalui perilaku pegawai yang inovatif dalam menghasilkan ide-ide kreatif dalam menggunakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, perilaku pegawai yang inovatif dapat mendorong organisasi dapat mencapai tujuan serta menjalankan inovasi-inovasi yang ditemukan. Ridho et al., (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang dianggap masih belum berkompeten akan berdampak terhadap kualitas pelayanan publik yang dianggap rendah, dengan kemajuan teknologi saat ini maka Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat berinovasi agar menjadikan pelayanan menjadi berkualitas kepada masyarakat. Inovasi-inovasi dalam hal pelayanan publik sangat diperlukan untuk mempermudah, dan mempercepat pelayanan untuk masyarakat. Banyak organisasi pemerintahan saat ini melakukan inovasi-inovasi untuk mencoba lebih reprensif terhadap tuntutan zaman. Ridlowi & Himam, (2018) Perubahan zaman adalah hal yang tidak terelakkan ditengah perkembangan lingkungan organisasi baik dari internal maupun eksternal, cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan melakukan inovasi. Inovasi organisasi pemerintah adalah proses untuk menciptakan, mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat memberikan manfaat. Inovasi pelayanan publik harus mampu beradaptasi dengan hambatan dan tantangan yang ada dalam masa tertentu.

Aparatur Sipil Negara juga merupakan bagian dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, mereka mempunyai hak dan kewajiban dalam mengelola maupun mengembangkan inovasi dan

kreatifitas dalam dirinya selain hal tersebut para Aparatur Sipil Negara juga harus mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya (D. P. Saputra & Kurniawansyah, n.d.). Aparatur Sipil Negara penting untuk mengembangkan potensi diri, berfikir kritis, berinovasi agar memiliki kemampuan yang baik karena tuntutan di masa yang akan datang akan terus berkembang. Dengan pemikiran yang inovatif maka pelayanan terhadap masyarakat dapat berkembang, jika Aparatur Sipil Negara hanya menjalankan tugasnya dengan biasa-biasa saja maka hal tersebut harus diganti dengan terobosan-terobosan yang inovatif agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman.

Pemikiran kreatif dan inovatif dari Aparatur Sipil Negara dapat menjadikan sebuah daerah dapat berkembang. Perilaku kerja inovatif tidak dapat terjadi jika tidak ada dukungan dari koordinasi yang sistematis dan disengaja dari sumber daya manusia, proses, dan teknologi untuk menambah nilai melalui penggunaan kembali ilmu pengetahuan dan inovasi Praptowo (2020). Perilaku inovatif yakni perilaku individu yang dilakukan untuk memperkenalkan, menghasilkan dan mengimplementasikan hal-hal baru yang bermanfaat bagi banyak orang. Aparatur Sipil Negara merupakan orang-orang pilihan yang memiliki keahlian maka dari itu Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat mendorong kemandirian yang digerakkan oleh kreativitas dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN & RB) memberikan kesempatan kepada Kementerian/Lembaga/Daerah untuk turut serta berkompetisi dalam pemberian inovasi pelayanan publik, hal tersebut untuk membangkitkan semangat para Aparatur Sipil Negara untuk melakukan perubahan serta mengubah cara berfikir yang masih konvensional menjadi sesuatu hal yang cepat, efisien, efektif, dan murah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (bkpsdmd.babelprov.go.id). Untuk melakukan inovasi Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang penting sebagai pelayanan masyarakat, Aparatur Sipil Negara harus cerdas, memiliki ide-ide yang kreatif, dan harus memperbaiki pelayanan secara terus-menerus agar meningkatkan kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan.

Dalam penelitian Widiyahseno (2016) menjelaskan bahwa inovasi melibatkan pengembangan proses, fungsi dan manfaat serta sikap dan perilaku yang berbeda dari sebelumnya, inovasi dalam pemerintahan dipahami sebagai perubahan tatanan dalam pemerintahan yang menyebabkan perubahan sistematis dari sistem kerja, sistem pelayanan dan lainnya. Para Aparatur Sipil Negara juga diharapkan dapat menangkap persoalan-persoalan yang

terjadi di masyarakat serta dapat memberikan solusi praktis untuk persoalan-persoalan tersebut. Di era digital saat ini diperlukan kreatifitas dan inovasi, selain mengembangkan ide-ide baru juga harus mengembangkan perilaku kerja yang inovatif bagi Aparatur Sipil Negara agar mendapatkan hasil peningkatan kinerja para Aparatur Sipil Negara. Keluar dari rutinitas yang biasa dilakukan dan menciptakan inovasi-inovasi baru sehingga kinerja birokrasi pemerintahan akan lebih baik hal tersebut diharapkan terhadap para Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Mengembangkan dan mengasah ilmu pengetahuan serta teknologi harus dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara, jika para Aparatur Sipil Negara kreatif, inovatif dan selalu memiliki ide-ide baru maka dapat memberikan harapan bagi pembangunan daerah. Aparatur Sipil Negara harus kreatif berinovasi dan berkontribusi aktif untuk memecahkan masalah. Inovasi yang dilakukan setidaknya berdampak pada area kerjanya menuju pencapaian kinerja yang efektif. Kedudukan dan perannya yang penting membuat Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki ketaatan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Santoso et al., dalam Marzuki (2020) Untuk menciptakan inovasi dalam organisasi, pegawai memiliki peranan penting karena menjadi pelaku utama dalam melakukan inovasi, terbukti bahwa perilaku inovatif yang dilakukan pegawai berpengaruh secara signifikan kinerja, sehingga membuktikan perilaku pegawai dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Marzuki, (2020) Namun sampai saat ini inovasi pelayanan pemerintahan masih lemah, pelayanan yang dikembangkan saat ini masih menggunakan cara-cara lama pada rutinitas tanpa adanya inovasi serta masih kurang responsif terhadap tuntutan masyarakat. Dalam hal ini maka pelayanan publik di daerah-daerah belum begitu memberi kemudahan bagi masyarakat, padahal terkait inovasi yang dilakukan pemerintah telah berupaya agar pelayanan kepada masyarakat membrikan terobosan-terobosan baru untuk melayani masyarakat.

Dalam penelitian Rifai (2018) mengatakan bahwa ditemukan fenomena yang ada bahwa Aparatur Sipil Negara yang mengikuti diklat mulai dari penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, masih kurangnya pengetahuan Aparatur Sipil Negara tentang teknologi, kurangnya disiplin, pelayanan yang kurang baik, kurangnya pemahaman tentang tupoksi lembaga yang mereka tempati serta kurangnya inovasi yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara hal tersebut menjadi masalah yang masih sering ditemui di birokrasi pemerintahan. Masyarakat membutuhkan percepatan peningkatan kualitas pelayanan karena itu diperlukan strategi baru dan ide-ide baru, setiap inovasi yang dilakukan daerah lain sangat mudah untuk diimplementasikan

namun semua itu butuh komitmen dari pemimpin maupun pegawai agar dapat mewujudkan inovasi tersebut (menpan.go.id). Dalam Komara (2019) mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara selalu berpedoman prosedural yang berlaku, budaya organisasi yang ada di birokrasi pada umumnya cenderung bekerja dengan aturan yang telah ditentukan sebelumnya secara turun temurun, ketidakberanian mendobrak kebiasaan tersebut menjadikan Aparatur Sipil Negara menjadi kurang kreatif, inovatif dan responsive hal tersebut menghambat profesionalisme pegawai dalam melakukan tugasnya melayani masyarakat.

Dalam Desima (2019) mengatakan bahwa masih kurangnya inovasi dan kreatifitas dalam menciptakan dan menggunakan ide-ide yang baru dan metode baru menjadi salah satu hambatan yang dialami para Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan inovasi. Monintja (2019) Inovasi dan kreatifitas sangat mempengaruhi profesionalisme Aparatur Sipil Negara hal tersebut menjadi perwujudan birokrasi dengan mengandalkan inovasi dan kreatifitas para Aparatur Sipil Negara, Namun keterbatasan sumber daya profesional dan kurangnya keinginan Aparatur Sipil Negara untuk berinovasi yang menjadi hambatan dalam kemajuan birokrasi. Sedangkan dalam penelitian Syah (2019) dengan latar belakang bahwa kecenderungan pegawai Aparatur Sipil Negara dalam bekerja selalu menerapkan kebiasaan yang lama dan tergantung terhadap pemimpin mereka yang belum tentu paham dengan kompetensi para bawahannya sehingga pegawai tidak dapat berinovasi. Prabowo (2018) Hambatan yang dihadapi oleh para Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mojokerto secara non teknis yakni kurangnya pengetahuan dalam bidang teknologi informasi terutama untuk para Aparatur Sipil Negara yang berusia senja sehingga menghambat dalam menjalankan inovasi yang ada. Pelayanan publik oleh Aparatur Sipil Negara masih dirasakan kelemahan dan kelamaan hal tersebut dilihat dengan masih adanya keluhan dari masyarakat yang disampaikan melalui media massa yang menyebabkan citra Aparatur Sipil Negara kurang baik Koswara (2018). Selain hal tersebut halangan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara yang paling mendasar dari perilaku inovatif yaitu rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai Porajow (2018). Ariyani et al., (2016) Sedangkan faktor pengambat inovasi pemerintah daerah yaitu ketersediaan dana yang belum memadai, sarana prasarana dan kuantitas jumlah tim, tingkat sumber daya manusia yang rendah dan masih adanya budaya patrilineal dari masyarakat.

Adanya hambatan-hambatan yang dihadapi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan inovasi pemerintahan maka akan dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang

mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi pemerintahan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan yang difokuskan kepada perilaku Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan inovasi pemerintahan. Wilayah tersebut dipilih karena Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bantul telah melakukan beberapa inovasi dimana inovasi tersebut adalah inovasi “SI PERKASA” dari Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul pada Tahun 2019 mendapat penghargaan Top 99 inovasi pelayanan publik dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI (www.starjogja.com). Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Pegawai Dalam Menjalankan Inovasi Pemerintah Daerah: Studi Kasus Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul Tahun 2020”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut terdapat beberapa masalah mengenai perilaku pegawai yang masih kurang dalam menjalankan inovasi-inovasi. Perkembangan teknologi yang saat ini semakin maju mengharuskan organisasi pemerintahan dapat mengikuti perkembangan tersebut namun masih ada Aparatur Sipil Negara yang belum melek teknologi yang membuat inovasi-inovasi belum banyak dilakukan. Dengan demikian rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul Tahun 2020?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul Tahun 2020.
2. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat yaitu memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang perilaku

pegawai dalam menjalankan inovasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul. Adapun manfaat yang diperoleh secara praktis dan teoritis, sebagai berikut :

Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk umum dalam menambah pengetahuan tentang perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul.
2. Sebagai acuan untuk penelitian berikutnya
3. Memberikan masukan pada pengembangan Ilmu Pemerintahan, khususnya kajian tentang perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi pemerintahan.

Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan atau informasi untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan inovasi yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul.

E. Tinjauan Pustaka

Studi-studi terdahulu yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi ataupun kreativitas organisasi pemerintahan dapat dipetakan/dikategorikan/diklasifikasikan sebagai berikut:

Aprilia et al., (2018) meneliti dengan metode probability sampling tentang peranan efikasi diri terhadap perilaku inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan adanya peranan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuwangi.

Risal et al., (2019) meneliti dengan metode sensus tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kinerja inovatif pada industry 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan pada perilaku kerja inovatif sebagian simultan. Purwanto et al., (2020) meneliti dengan metode survey tentang dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational dan iklim organisasi memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui

mediasi kerja inovatif. Chaerunissa, (2019) meneliti dengan metode survey tentang pengaruh inovasi, kepemimpinan visioner, dan networking pada organizational citizenship behavior pegawai negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai, inovasi, kepemimpinan visioner dan jaringan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap citizenship organizational. Hidayah et al., (2018) meneliti dengan metode kualitatif tentang aktualisasi budaya inovasi pada organisasi sektor publik studi kasus di organisasi DPMPTSP Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan aktualisasi budaya inovasi di DPMPTSP Kota Samarinda adalah kepemimpinan visioner dan inovatif, sumber daya manusia yang handal kerjasama tim yang tinggi dan dukungan anggaran.

Baruna et al., (2020) meneliti dengan metode survey tentang pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etikariena, (2018) meneliti dengan metode kuantitatif tentang perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, latar belakang pendidikan dan lama kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

Hasanah et al., (2019) meneliti dengan metode survey tentang perilaku kerja inovatif ditinjau dari modal psikologis, tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan dengan partisipan pegawai di Kementerian Kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.

Henriyani, (2019) meneliti dengan metode kualitatif tentang menumbuhkan budaya birokrasi yang inovatif dan berdaya saing global. Hasil penelitian menunjukkan perlu adanya perubahan pola pikir dari budaya birokrasi lama yang cenderung paternalistic, kaku, tertutup dan ingin dilayani ke budaya birokrasi yang lebih fleksibel, terbuka dan mempunyai daya inovasi dan daya saing yang tinggi.

Praptowo et al., (2020) meneliti dengan metode kuantitatif tentang keterlibatan siklus terintegrasi knowledge management terhadap perilaku kerja inovatif sumber daya manusia dibalai diklat keuangan Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan akuisisi dan aplikasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sumber daya manusia.

Mardaniati et al., (2020) meneliti dengan metode survey tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan inovasi sumber daya manusia terhadap kinerja aparat pemerintah studi kasus pada pemerintah tingkat Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penganggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah, inovasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah, komitmen memoderasi efek korelasional antara penganggaran partisipasi dan kinerja aparatur pemerintah, komitmen memoderasi korelasional pengaruh inovasi sumber daya manusia dan kinerja pejabat pemerintah dan budaya organisasi memoderasi efek korelasional sumber daya manusia, inovasi dan kinerja pejabat pemerintah.

Namun demikian, banyak penelitian terdahulu hanya mengungkap faktor sumber daya manusia, pengetahuan Aparatur Sipil Negara, kepemimpinan, budaya organisasi, efikasi diri dan kinerja pegawai yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi. Padahal di era modern saat ini inovasi banyak berkaitan dengan ICT atau Teknologi Informasi dan Komunikasi. Hal ini berarti ada *gap* atau kesenjangan ilmu pengetahuan dalam penelitian tentang inovasi pegawai.

Studi ini mengisi kekosongan pengetahuan dengan cara melengkapi penelitian-penelitian terdahulu dengan variable ICT yang berkemungkinan mempengaruhi inovasi pegawai.

F. Kerangka Teori

1. Perilaku pegawai dalam melaksanakan inovasi Pemerintah Daerah

Lestari, (2017) Perilaku pegawai yaitu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu organisasi yang terdapat dinamika kepemimpinan. Syahrudin, (2017) Perilaku pegawai adalah aktivitas yang tercermin dari tindakan pegawai secara perorangan maupun kelompok yang berkaitan dalam satu institusi mekanisme kerja pemerintah dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik.

Dalam UU No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah BAB XXI Pasal 336 dijelaskan bahwa Inovasi pemerintah daerah adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, pembaharuan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja tata kelola pemerintah daerah, termasuk dalam peran pemerintah untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik.

Menurut Rogers dalam Hutagalung&Hermawan (2018) inovasi dapat ditunjang oleh beberapa faktor pendukung diantaranya:

- a. Adanya keinginan untuk mengubah diri, dari tidak bisa menjadi bisa dari tidak tahu menjadi tahu.
- b. Adanya kebebasan untuk berekspresi.
- c. Adanya pembimbing yang berwawasan luas dan kreatif.
- d. Tersedianya sarana dan prasarana.
- e. Kondisi lingkungan yang harmonis, baik lingkungan keluarga, pergaulan, maupun sekolah.

Hasil kajian oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada tahun 2014 menunjukkan faktor-faktor penghambat inovasi pemerintah diantaranya yaitu:

- a. Ketergantungan terhadap high performers yang sering menjadikan top leader Sebagai sumber inovasi.
- b. Struktur kerja, budaya organisasi dan struktur proses birokrasi yang berbelit-belit meskipun sudah adanya teknologi.
- c. Tidak adanya reward atau intensif untuk melakukan inovasi.
- d. Masih lemahnya sumber daya manusia.
- e. Kurangnya anggaran.
- f. Tidak adanya keselarasan tuntutan penyelenggaraan pelayanan publik dengan beban tugas administratif.
- g. Budaya status quo dan adanya ketakutan mengambil resiko.

2. Kepuasan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi Pemerintah Daerah

Sukdeo (2017) Kepuasan pegawai yaitu hal yang positif dampak dari pegawai terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja mereka. Kumari (2016) Kepuasan pegawai merupakan fenomena multidimensi dengan beberapa faktor-faktor yang beroperasi secara bersamaan. Chang et al, dalam Amin et al., (2017) Kepuasan pegawai adalah pemenuhan atau kepuasan emosional yang dihasilkan dari penilaian positif dari pengalaman kerja di

pihak pegawai. N. Silpa et al., (2016) Kepuasan pegawai adalah ukuran seberapa bahagia pegawai dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Jasmine et al., (2019) Kepuasan pegawai yaitu ukuran kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka, apakah pegawai menyukai pekerjaan atau aspek individu maupun aspek pekerjaan mereka. Hasibuan dalam Ramadhani (2017) Kepuasan pegawai yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, pegawai yang merasa dipercaya, merasa dihargai, memiliki kondisi dan situasi kerja dan telah diberikan reward yang sesuai dengan yang diharapkan akan merasa nyaman bekerja.

Kepuasan pegawai merupakan faktor yang penting dalam organisasi karena pegawai sebagai mitra dari organisasi tersebut sehingga berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi, pegawai yang bekerja tidak hanya bekerja melainkan mereka juga harus mendapatkan kepuasan yang mereka kerjakan sehingga pegawai dapat memiliki dan menjalankan ide-ide kreatif dan inovatif agar dapat melakukan yang terbaik terhadap organisasinya Marhiyah & Utami (2019). Kepuasan kerja pegawai mempengaruhi perilaku disiplin kerja pegawai, jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka semakin tinggi juga perilaku disiplin pegawai dalam bekerja Hasibuan dan Fathoni dalam Ilahi et al., (2017).

3. Struktur organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai

Ahmady et al.,(2016) Struktur organisasi adalah perwujudan dari pemikiran sistematis dimana organisasi terdiri dari unsur-unsur, hubungan antar unsur dan struktur sebagai suatu kesatuan. Al Mousa dalam El Talla et al., (2018) Struktur organisasi adalah elemen penting dari sebuah organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi melalui pemahamannya tentang pekerjaan, kemampuan untuk merampingkan prosedur kerja, keputusan, arahan dari manajemen atas hingga menengah. Series & Science, (2020) Struktur organisasi sebagai sistem untuk melawan eksternal dan internal dampak negative untuk memastikan efisiensi kerja dalam mengubah kondisi lingkungan. Lahkar & Büyükçolpan, (2019) Struktur organisasi adalah bagaimana mengorganisir untuk

mengambil sebuah keputusan untuk memproses informasi. Rachmawati, (2016) Struktur organisasi yaitu pola tanggung jawab dan wewenang dari oprasional yang dijalankan dan dikoordinasikan anggota organisasi baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Rosmiati, (2018) Struktur organisasi yaitu susunan hubungan antar satuan organisasi,jabatan,tugas,wewenang dan pertanggungjawaban dalam organisasi. Hanafi et al., (2018) Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal dimana dengan kerangka kerja tersebut pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan.

Khamlub dalam Wolo & Trisnawati, (2017) Faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai salah satunya adalah strukur organisasi. Sormin, (2016) Struktur organisasi yang kaku dapat mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Sitinjak, (2018) Struktur organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Nulipata et al., (2019) Struktur organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja karena struktur organisasi adalah dasar dari pembagian tugas,penerapan kebijakan manajemen dan sebagai pembentuk karakteristik lingkungan organisasi.

4. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai

Ahsani taqwf dalam Anggraini & Oliver, (2019) Budaya organisasi adalah sistem nilai setiap individu dapat melahirkan perilaku sosial yang lebih baik untuk mencapai kejayaan. Achua & Luissier dalam Fitria, (2018) Budaya organisasi didefinisikan sebagai tatanan normative yang berfungsi sebagai sumber perilaku yang konsisten di dalam organisasi. Selart, M & Schei, (2016) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang memiliki sejumlah norma yang berkaitan dengan norma-norma tersebut menentukan apa yang dianggap benar atau salah. Robbins dalam Suchyadi, (2017) Budaya organisasi adalah makna dari nilai-nilai bersama dan dibagikan oleh organisasi yang berfungsi untuk membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Popa, (2017) Budaya organisasi adalah sistem nilai,norma, adat istiadat dan kepercayaan yang dimiliki bersama dan diasimilasi oleh seluruh anggota organisasi untuk mengubanya menjadi karakteristik yang melekat pada perilaku mereka. Priansa et al., dalam Amanda et al., (2017) Budaya organisasi yaitu sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam organisasi yang menjadikan cirri khas sebuah organisasi, budaya

organisasi yang memiliki karakteristik yaitu inisiatif individual, toleransi, pengarahan, manajemen, sistem imbalan, identitas dan pola komunikasi.

Semarak et al., (2019) Dari hasil uji regresi berganda secara parsial menunjukkan bahwa variable budaya organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Nasution et al., (2019) Budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Rustanto, (2017) Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Rutan Klas 1 Cipinang. Wibowo & Putra, (2016) Budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan pegawai, hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

5. Motivasi pegawai mempengaruhi kepuasan pegawai

Mohamud et al., (2017) Motivasi pegawai yaitu cerminan dari tingkat energi, komitmen dan kreativitas yang dibawa oleh pegawai untuk pekerjaan mereka. Fiaz et al., (2017) Motivasi pegawai adalah cara untuk mencapai sebuah tujuan yang tidak biasa, pegawai berusaha melebihi dan melampaui tujuan organisasi. Ali et al., (2016) Motivasi pegawai adalah prosedur dimana organisasi harus dapat memotivasi pegawai dalam bentuk penghargaan, bonus dan beberapa intensif lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kirilina et al., (2017) Motivasi pegawai merupakan salah satu komponen kunci dalam memberikan kinerja yang efektif di organisasi. Kazmi et al., (2018) Motivasi pegawai yaitu kepentingan eksekutif karena memiliki hasil timbal balik untuk setiap pegawai dan organisasi tersebut.

Ratnaningsih, (2018) Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah faktor motivasi pegawai itu sendiri. Tohardi dalam Saputra & Rahyuda, (2018) Ada beberapa variable pokok yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja diantaranya adalah motivasi pegawai. Mubarok & Zein, (2019) Untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai karena motivasi sangat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Mariani & Gorda, (2019) Faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah motivasi pegawai.

6. Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan pegawai

Adeyemi & Adu, (2011) dalam Chukwusa, (2019) Kepemimpinan yaitu cara atau karakteristik dimana seorang pemimpin berhubungan dengan pegawainya dan menangani tugas-tugas. Wakabi, (2016) Kepemimpinan adalah hubungan yang melalui satu orang dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Greenberg dalam Fitria et al., (2017) Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang individu mempengaruhi cara lain untuk membantu mencapai tujuan organisasi. DuBrin dalam Fahlevi et al., (2019) Kepemimpinan adalah pola perilaku konstan yang menggambarkan seseorang pemimpin dalam menetapkan tugas dan nilai organisasi. Pawirosumarto et al., (2017) Kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain.

Indraswijaya, (2019) Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Sidiq & Harmen, (2020) Motivasi berfiliasi dapat mempengaruhi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Rustilah, (2018) Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan bekerja yang artinya bahwa jika gaya kepemimpinan itu baik maka akan semakin baik juga kepuasan kerja pegawai begitu pula sebaliknya. Wagey, (2018) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

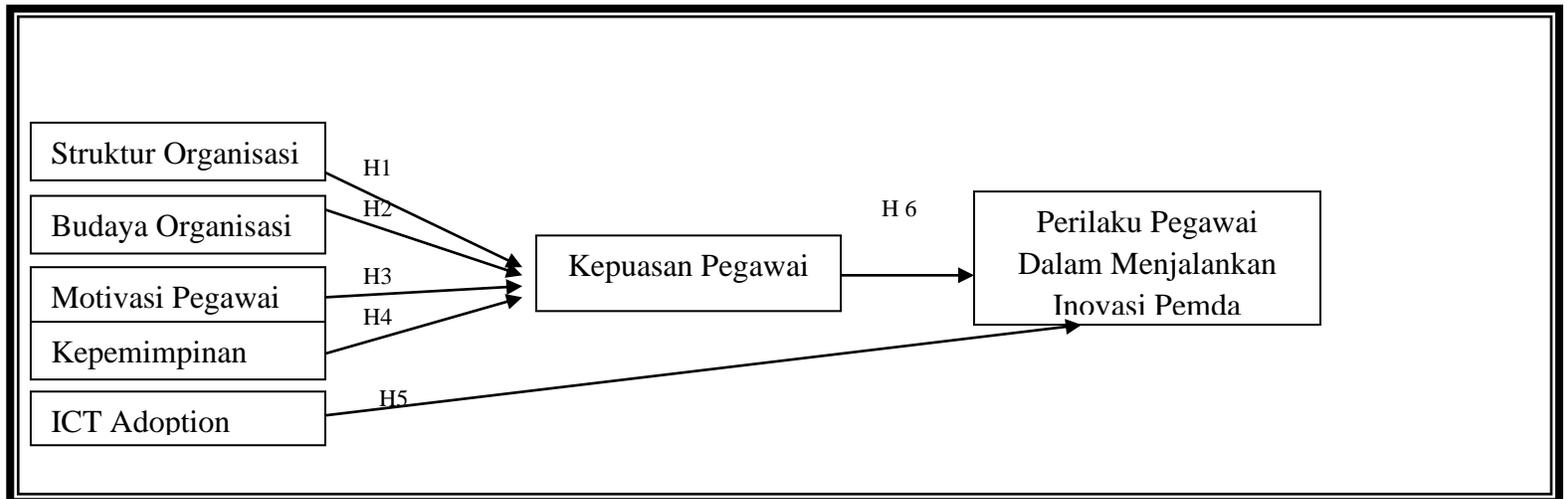
7. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mempengaruhi perilaku pegawai

Budiman, (2017) Teknologi informasi dan komunikasi adalah terminologi yang mencakup semua peralatan teknis yang digunakan untuk memproses dan menyampaikan informasi. Sannai dalam Hidayat, (2017) Teknologi informasi dan komunikasi yaitu sebuah media bisa juga disebut alat bantu untuk memperoleh pengetahuan antara seseorang terhadap orang lain. Darimi, (2017) Teknologi informasi dan komunikasi adalah suatu program yang digunakan sebagai alat bantu, manipulasi, dan menyampaikan informasi. Cholik, (2017) Teknologi informasi dan komunikasi adalah ilmu mengenai tata cara mengelola sebuah informasi sehingga informasi tersebut dapat di dicari secara mudah. Muhtadi, (2016) Teknologi Informasi dan komunikasi yakni teknologi yang berkaitan dengan hubungan perangkat komunikasi jarak jauh.

Wibowo et al., (2020) Untuk mendorong inovasi maka pegawai perlu pembaharuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi maka teknologi

informasi mempengaruhi inovasi pegawai. Hidayah et al., (2018) Teknologi informasi dan komunikasi mempengaruhi inovasi, peningkatan upaya pelayanan oleh pegawai dapat dilakukan melalui teknologi informasi dan komunikasi. Fathurrochman (2017) Pegawai harus bisa menghadapi era digitalisasi di era saat ini maka kompetensi pegawai perlu dikembangkan salah satu bentuk pengembangan kemampuan yaitu dengan peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai karena hal tersebut saling berkaitan peningkatan kompetensi keterampilan salah satunya yaitu dapat menggunakan TIK dimana hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Rendra Eko Wismanu et al., (2018) Para pegawai dalam menghadapi era teknologi dan paradigma dari penggunaan sistem manual berubah menjadi lebih ringkas, hal tersebut menyebabkan para pegawai harus berkompetisi untuk mengenal dan mempelajari e-government kemauan dan kesiapan para pegawai adalah salah satu faktor yang penting dalam mendukung terwujudnya e-government, maka e-government ini mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja karena pegawai dituntut bisa mengoperasikan komputer dan internet.

Gambar 1. Kerangka Teoritik



G. Definisi Koseptual

a. Strukrur Organisasi

Pembagian pekerjaan yang dikelompokan dan dikoordinasikan secara formal.

b. Budaya Organisasi

Suatu sistem yang dianut bersama oleh anggota organisasi untuk membendakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

c. Motivasi Prgawai

Kemauan kerja yang timbul dari diri pegawai karena dorongan dalam diri sendiri yang menimbulkan semangat dalam bekerja.

d. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk memimpin orang lain,tim atau sebuah organisasi.

e. Perilaku Pegawai

Tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang dapat mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi.

f. Adopsi TIK

Penggunaan teknologi dalam menjalankan suatu pekerjaan.

H. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Opersional	Indikator
Struktur Organisasi	Acuan utama penempatan kedudukan yang cocok untuk pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalisasi 2. Besar kecilnya organisasi 3. Sentralisasi
Budaya Organisasi	Sebuah sistem dan nilai-nilai yang dianut oleh para anggota organisasi dan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Orientasi hasil 3. Orientasi tim 4. Agresivitas
Motivasi Pegawai	Dorongan dari dalam diri pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Penghargaan

	untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan diri
Kepemimpinan	Perilaku seorang pemimpin dalam berhubungan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kewibawaan 2. Keteladanan 3. Perilaku
Perilaku Pegawai Dalam Menjalankan Inovasi Pemda	Kepribadian diri seorang pegawai yang dapat mendorong dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan secara optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab
TIK	Layanan untuk memperoleh informasi, melakukan komunikasi melalui jaringan internet.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan akses informasi 2. Efisiensi waktu 3. Adanya jaringan internet
Kepuasan Pegawai	Hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidaknya pegawai atas berbagai aspek pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2. Gaji yang sepadan 3. Kepuasan dengan pekerjaan itu

		sendiri
--	--	---------

I. Hipotesis Penelitian

Sari, (2016) Hipotesis merupakan perumusan dugaan sementara yang masuk akal dan bisa diuji. Ridwan (2018) hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang berdasar kerangka teori yang perlu diuji kebenaran atau tidaknya secara empiris melalui fakta atau data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 :Struktur organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai secara positif dan signifikan.
- H2 :Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai secara positif dan signifikan.
- H3 :Motivasi Pegawai mempengaruhi kepuasan pegawai secara positif dan signifikan.
- H4 :Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan pegawai secara positif dan signifikan.
- H5 :ICT mempengaruhi perilaku pegawai secara positif dan signifikan.
- H6 :Kepuasan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan Inovasi pemerintah daerah secara positif dan signifikan.

J. Metode Penelitian

1. Desain Metode Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk menjelaskan inovasi pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan dan Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Indriani, (2019) Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah secara sistematis, terstruktur, dan terencana dengan jelas berdasarkan pengumpulan informasi yang berupa angka atau bilangan. desain metode survey. Dillman dalam Yuliansyah, (2016) Metode survey yaitu data yang dikumpulkan yang memiliki standar tertentu yang biasanya dibuat dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Hermanto, (2020) Metode survey adalah metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner

sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode survey untuk mendapatkan data primer mengenai inovasi pegawai di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan. Penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrument penelitian untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menganalisis kepercayaan, pengetahuan, sikap, dan karakter beberapa orang, kuesioner merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan untuk responden. Jenis-jenis kuesioner antara lain:

- a. Kuesioner terstruktur terbuka yaitu kuesioner yang mempunyai pertanyaan menggunakan susunan kata dan urutan yang sama untuk responden
- b. Kuesioner tak terstruktur terbuka yaitu kuesioner yang didalamnya memuat pertanyaan-pertanyaan berupa pendapat.
- c. Kuesioner terstruktur tersamar adalah teknik yang jarang digunakan, kuesioner ini digunakan untuk mengungkapkan sikap ataupun motif yang didasari dengan struktur pengkodean dan tabulasi jawaban.

Penelitian ini juga menggunakan metode wawancara dan dokumenter untuk melengkapi data yang ada. Metode wawancara adalah metode pengumpulan data untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan pada penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan informan Herdiansyah dalam Rusmalinda, (2018). Penelitian ini mewawancarai pegawai Pemerintah Daerah yang menjalankan Inovasi Pemerintah. Metode Dokumenter adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk menelusuri data historis Bungin dalam Glassy, (2016). Penelitian ini mencari data *online* yang berkaitan dengan pelaksanaan inovasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Tabel 1. Informan

No	Informan
1.	Kepala UPT Balai Benih Pertanian Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul

Setelah mengumpulkan data untuk menjawab rumusan masalah, penelitian dengan metode survey ini berguna untuk menjawab perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi di Pemerintah Daerah khususnya di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul.

2. Lokasi Survey dan Target Responden

Suliyanto, (2017) Lokasi penelitian adalah tempat diaman penelitian akan diujikan dan dipecahkan masalahnya. Barat, (2019) Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan untuk penelitian dan lokasi untuk mendapatkan data atau informasi. Sehingga lokasi penelitian disimpulkan sebagai suatu lokasi dimana penlitian ini dilakukan. Penelitian ini mengacu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan inovasi pemerintah di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul. Penelitian ini mengambil kasus Aparatur Sipil Negara sebagai responden. Mereka yang berada di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul. Responden sasaran penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul. Wilayah tersebut diambil karena Kabupaten Bantul pada Tahun 2019 Meraih dua penghargaan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI (www.starjogja.com).

Lebih spesifik lagi, penelitian ini mengambil organisasi perangkat daerah (OPD) yang melakukan inovasi dan mendapat penghargaan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi RI , yakni Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul.

3. Populasi dan Sampel

Maulana, (2019) Populasi adalah sekelompok individu yang sejenis yang berada di suatu daerah atau waktu tertentu. Saputra et al., (2018) Populasi adalah sekelompok makhluk yang memiliki jenis yang sama dimana satu individu dengan yang lainnya dapat bertukar informasi yang berada dalam suatu ruangan yang khusus dan memiliki

berbagai karakteristik. Berdasarkan data Pemerintah Kabupaten Bantul Pada Tahun 2019 Jumlah pegawai di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan ada sebanyak 172.

Imbuh, (2018) Sampel yaitu perbedaan antara keadaan yang sebenarnya yang terdapat pada populasi yang disebabkan adanya hasil ukuran pada sampel tersebut hanya salah satu dari sekian banyaknya kemungkinan dari hasil pencuplikan yang dilakukan secara berkali-kali dari suatu populasi, kesalahan sampel disebut juga kesalahan pengukuran standar. Berdasarkan rumus solvin $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ dengan taraf signifikan 10%.

n= Jumlah sampel

N=Jumlah populasi

e=Batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{172}{(1 + 172 \cdot 10^{-2})}$$

$$n = \frac{172}{1 + 1,72}$$

$$n = 63,235 \text{ (dibulatkan menjadi 63)}$$

Dari hasil perhitungan, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 63.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling adalah pengambilan sampel dengan cara diundi. Apsari & Wiarta, (2020) Teknik random sampling adalah pengambilan sampel secara acak tanpa pandang bulu. Dalam penelitian ini sampelnya adalah pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan. Dalam proses proses penelitian ini, responden diminta untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan.

4. Pengukuran dan Analisis Data

Metode pengumpulan data pada studi ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan survey kuantitatif yang dikembangkan dari indikator-indikator dari variable. Kuisisioner ini adalah kuisisioner tertutup dengan menggunakan skala likert. Bahrun et al., dalam

Pranatawijaya et al., (2019) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat atau sikap seseorang atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial. Skala likert menyediakan lima macam jawaban yang akan menjadi tolak ukur dari setiap pertanyaan yang tersedia dalam angket. Adapun lima jawaban dalam skala likert adalah:

Tabel 1.2. Skala Likert

NO	KETERANGAN	SKOR
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis data. Halimah, (2017) SEM-PLS adalah model yang dipilih jika tujuan penelitian untuk pengembangan teori dan prediksi, konstruk (menjelaskan varians). Sigalingging, (2020) SEM-PLS adalah metode analisis data yang tidak didasarkan pada banyak asumsi, penggunaan SEM-PLS tidak harus menggunakan sampel ukuran besar. SEM-PLS dalam penelitian ini untuk menghitung validitas dan reliabilitas serta menguji regresi dan hipotesis. Sawilowsky & Sireci dalam Hartanto, (2017) Validitas adalah derajat sejauh mana sebuah tes dapat mengukur apa yang akan diukur. Arikunto dalam Efendi & Widodo, (2019) Validitas adalah standar ukuran yang menunjukkan keahlian dan ketepatan sebuah instrumen. Anastasi & Urbina dalam Suwartono et al., (2017) Reliabilitas adalah seberapa jauh sebuah alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dan waktu yang sama. Noor & Basir, (2019) Uji regresi adalah analisis untuk mengetahui pengaruh secara linear antara variable independen terhadap variable dependen dan untuk memprediksi suatu nilai variable dependen berdasarkan variable independen. Wardoyo & Supriyoko, (2018) Uji hipotesis adalah pengolahan data penelitian yang berupa angka untuk menjawab rumusan masalah.

5. Desain Kuisisioner

Tabel 1.3 Desain Kuisisioner

Variabel	Indikator
Struktur Organisasi	<ol style="list-style-type: none">1. Pengelompokan individu menjadi satu kesatuan organisasi.2. Pembagian pekerjaan untuk mencapai tujuan.3. Sistem hubungan dalam organisasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none">1. Perasaan dihargai dan dipercaya dalam suatu organisasi.2. Pelaksanaan norma-norma oleh semua anggota organisasi.3. Koordinasi dan komunikasi yang efektif dalam tim.
Motivasi Pegawai	<ol style="list-style-type: none">1. Perilaku yang dilakukan lebih untuk mencapai tujuan.2. Semangat untuk mencapai prestasi kerja.3. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none">1. Karakter pemimpin dalam berhubungan dengan pegawainya.2. Cara untuk mempengaruhi pegawai agar mencapai tujuan.3. Sifat pemimpin dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Perilaku Pegawai Dalam Menjalankan Inovasi Pemda	<ol style="list-style-type: none">1. Komitmen dalam bertindak.2. Disiplin dalam melakukan pekerjaan.3. Memiliki integritas dalam bertindak.
Adopsi TIK	<ol style="list-style-type: none">1. Mempercepat informasi.2. Perangkat komunikasi.3. Adanya jaringan dan aplikasi.
Kepuasan Pegawai	<ol style="list-style-type: none">1. Senang dengan pekerjaannya.2. Pemberian reward.3. Lingkungan Kerja.

