

PENGARUH PERILAKU INOVATIF, IKLIM KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BRI CABANG MOJOKERTO

Askar Pamungkas
G. Budi Wahyono
M. Yusuf Kurniawan
(Universitas Gajayana Malang)
email: myusufkurniawan@unigamalang.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana untuk menemukan konsep atau hipotesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian di uji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tesa baru atau hipotesis yang teruji. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BRI Cabang Mojokerto dengan jumlah 40 orang. Menurut pendapat Arikunto apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka secara otomatis diambil keseluruhan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 40 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ada pengaruh simultan perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Ada pengaruh secara parsial perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Beban kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari besarnya perhitungan yang didapat dengan program SPSS.

Kata kunci – Perilaku Inovatif, Iklim Kerja, Beban Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam era persaingan global saat ini. Daya saing organisasi sepenuhnya tergantung dari kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena peranannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Menurut Bangun (2014:4) menyatakan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peningkatan modal manusia agar dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Menurut Hasibuan (2015:10-12) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif.

Menurut Price (2017:223) perilaku inovatif pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Gaynor (2014:57) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide/pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Inovasi yang berhasil berasal dari proses berpikir mengenai ide-ide yang baru dalam rangka memuaskan pelanggan. Oleh karena itu, inovasi yang efektif melibatkan tiga dimensi yaitu

Generating ideas; keterlibatan individu dan tim dalam menghasilkan ide untuk memperbaiki produk, proses dan layanan yang ada dan menciptakan sesuatu yang baru. *Harvesting ideas*; melibatkan sekumpulan orang untuk mengumpulkan ide-ide yang telah ada dan melakukan evaluasi terhadap ide-ide tersebut. *Developing and implementing ideas*; mengembangkan ide-ide yang telah terkumpul dan selanjutnya mengimplementasikan ide-ide tersebut.

Selain faktor perilaku inovatif suatu instansi dapat berjalan salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawabnya. Di era globalisasi instansi pemerintah selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi *stakeholders*, karyawan, dan masyarakat. Untuk dapat mewujudkan itu perlu adanya peningkatan kinerja SDM di dalam Instansi Pemerintah tersebut. Kinerja SDM menurut Regina (2016:77) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

BRI Cabang Mojokerto merupakan BUMN yang bergerak di bidang perbankan. Untuk mendukung kegiatan perbankan kinerja menjadi peranan penting untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi *stakeholders* dan nasabah / masyarakat. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan iklim organisasi atau iklim kerja yang baik. Yang dimaksud dengan iklim organisasi yang mendukung dalam hal ini suasana lingkungan kerja nyaman yang mempengaruhi psikologis para pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Hakim (2016:54) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu beban kerja. Dalam hal ini perusahaan ingin menetapkan target atau tujuan perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena dalam hal penetapan target atau tujuan dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Yang dimaksud dengan beban kerja menurut Meshkati (2015:73) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Inovatif

Menurut Purba (2016:203) perilaku inovatif merupakan perilaku yang memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, lingkungan kerja atau organisasinya. Purba (2016:203) juga mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Menurut Makmur dan Thahier (2015:9) berpendapat bahwa kata inovasi berasal dari bahasa Inggris *innovation* berarti perubahan. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke moderen, atau dari sikap yang belum maju ke yang sudah maju. Inovasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses, dan output serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia.

Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan baru. Inovasi yang berkaitan dengan proses lebih berorientasi pada metode, teknik ataupun cara bekerja dalam menciptakan sesuatu yang baru. Sedangkan inovasi yang berkaitan dengan output ditujukan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan suatu hal yang baru dan bermanfaat bagi organisasi.

Iklim Kerja

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang

berlangsung di tempat bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, dan sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua perusahaan tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan hanya akan tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan dalam bertindak.

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan. Iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi (Agustini, 2016:1).

Beban Kerja

Gawron (2015:87) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut "*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*", yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Irwandy (2015:12), menyatakan beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja yang tertulis dalam KEPMENPAN Nomor 75/2014 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI Nomor 12/2014 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan pegawai baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis), sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

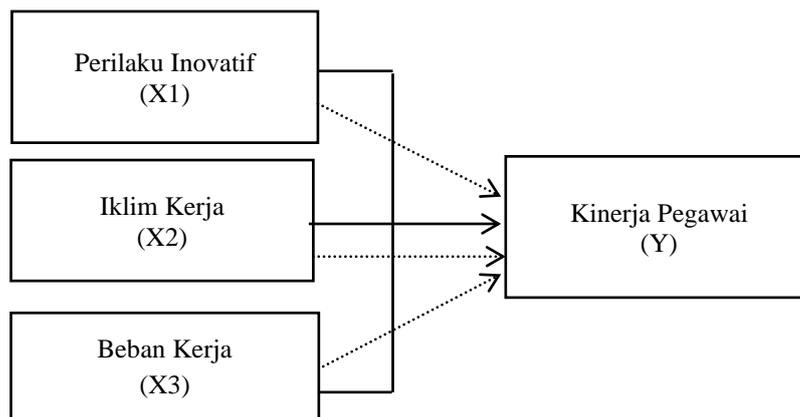
Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tuga –tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, "kinerja dimaknai sebagai keseluruhan "untuk kerja" dari seorang karyawan. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi" (Moehariono, 2016:60). Menurut Wibowo (2016:9) "kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi".

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerjanya. Lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan kedua adalah mengembangkan potensi individu. Ada tujuan dari penilaian kinerja yaitu memberikan informasi tentang perolehan promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

Gambar Kerangka Konseptual



Keterangan:

- = Garis Lurus (Secara Simultan/ Bersama Sama)
- - - - -→ = Garis Lurus Putus-Putus (Secara Parsial / Secara Sendiri-Sendiri)

HIPOTESIS

- H₁ : Terdapat pengaruh secara simultan variabel perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Terdapat pengaruh secara dominan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Negara di bidang perbankan yaitu BRI Cabang Mojokerto yang beralamatkan di Mojopahit No. 378, Mojokerto. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka sampel ditentukan dengan menggunakan metode *total sampling* atau sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Uji hipotesis dan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis statistik dengan regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu perilaku inovatif, iklim kerja, dan beban kerja sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai.

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

Keterangan:

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah kinerja pegawai.
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.
- X_1 = Variabel independen, yaitu perilaku inovatif
- X_2 = Variabel independen, yaitu iklim kerja
- X_3 = Variabel independen, yaitu beban kerja
- e = Standar *Error*

Dasar pengambilan keputusan untuk menerima dan menolak H_0 dan H_a adalah sebagai berikut:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANALISIS DATA

Tabel 1
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	396.633	3	132.211	8.317	.000 ^b
Residual	810.748	51	15.897		
Total	1207.382	54			

Tabel 2
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.219	5.643		2.165	.035
	X_1	.011	.115	.014	3.095	.004
	X_2	.173	.172	.129	3.008	.003
	X_3	.580	.144	.539	4.032	.000

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2, hasil keseluruhan pengaruh variabel dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Pengaruh perilaku inovatif, iklim kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai
Pada tabel 1 diperoleh hasil F Hitung 8,317 dan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu variabel perilaku inovatif, iklim kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sehingga berdasarkan hasil uji F ini maka hipotesis pertama diterima.
- b. Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai
Nilai sig variabel perilaku inovatif (X_1) adalah 0,004, sehingga nilai $\alpha (0,05) > \text{Sig} (0,004)$ maka dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai
Nilai sig variabel iklim kerja (X_2) adalah 0,003, sehingga nilai $\alpha (0,05) > \text{Sig} (0,003)$ maka dapat dikatakan bahwa iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- d. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
Nilai sig variabel beban kerja (X_3) adalah 0,000, sehingga nilai $\alpha (0,05) > \text{Sig} (0,000)$ maka dapat dikatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- e. Pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Nilai beta variabel beban kerja (X_3) adalah 0,539, yang mana nilai beta variabel beban kerja ini nilainya paling besar dibandingkan nilai beta variabel lainnya maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh simultan perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 5.570 (signifikansi $F = 0.017$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.317 > 2.78$) atau $Sig F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Didukung penelitian oleh Octaviana Panambunan (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang merupakan penguatan ilmiah bahwa perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh parsial perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Uji t terhadap variabel perilaku inovatif (X_1) t_{hitung} sebesar 3.095 dengan signifikansi t sebesar 0.004. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.095 > 1.674$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.004 < 0.05$), maka secara parsial variabel perilaku inovatif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Uji t terhadap variabel iklim kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 3.008 dengan signifikansi t sebesar 0.003. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.008 > 1.674$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.003 < 0.05$), maka secara parsial variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Uji t terhadap variabel beban kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 4.032 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4.032 > 1.674$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$), maka secara parsial variabel beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga adalah beban kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dari pada perilaku inovatif dan beban kerja pada BRI Cabang Mojokerto. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan pegawai baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis) sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto, maka dihasilkan kesimpulan :

1. Ada pengaruh simultan perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja harus diawasi secara beriringan dan bergantian, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh secara parsial perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing antara perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja mempunyai alasan masing-masing yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Beban kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari besarnya perhitungan yang didapat dengan program SPSS. Hal ini dapat diartikan beban kerja yang sesuai dan tidak terlalu memberatkan pegawai maka akan dengan mudah dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- De Jong, Jansen PJ dan Kemp, Robert. 2015. "Determinants of Co-Workers Innovative Behavior. And investigation into Knowledge intensive Service," *International Journal of Innovation Management*, 7 (Februari), 189-212.
- De Jong, Jeroen J dan Zoetermeer. 2015. *How can leaders trigger bottom-up innovation? An empirical research into knowledge intensive services. This report is published under the SCALES-initiative (Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs)*, as part of the SMEs and Entrepreneurship programme financed by the Netherlands' Ministry of Economic Affairs.
- Etikariena, dan Muluk. 2014. "Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan," *Majalah Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 16 (April), 23-25.
- Fajrianthi. 2014. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1. 02 (Juni), 102-109.
- Foster, Bill. 2015. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gawron, Kristin. 2015. *Qualitative Methods in Social Research*. New York: Mc. Graw Hill.
- Gaynor. 2014. *Innovation by design*. New York: American Management Association.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar 2014. *Basic Econometrics. (3rd edition ed.)*. New York: Mc-Graw Hill, Inc.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologie Research Jilid I*, Andi Offset. Edisi I, Cet. XXX. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologie Research Jilid I*, Edisi I, Cet. XXX. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Hakim, Thursan. 2016. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri Karyawan*. Jakarta: Puspa Swara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. 2015. *Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Karyawan*. Makasar: Ghalia Press.
- Makmur, Helen dan Thahier, Rohana. 2015. *Inovasi dan Kreativitas Manusia*. Bandung: PT. Refika aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Manuaba, A. 2014. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Seminar Nasional Ergonomi. Surabaya: PT. Guna Widya.
- Mathis. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Meshkati, N. 2015. "Human Mental Workload". Elsevier Science Publisher B.V: Netherlands.
- Paladio, Feybe V. 2017. *Keselamatan dan kesehatan kerja, iklim kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan pada bagian pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, Hal. 3303 – 3311.
- Panambunan, Octaviana. 2017. *Pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 2183 – 2192.
- Pierce, F Drucker. 2017. *Postcapitalist Society*. New York: Herpercollins Publishers.
- Poerwodarminta, 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pn. Balai Pustaka.
- Purba, Sutrisno. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan," *Jurnal bisnis dan ekonomi, Kinerja* Vol.13. 02 (Agustus), 87-103.
- Sasuwuk, Riedel Immanuel. 2019. *Pengaruh beban kerja, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. *Jurnal EMBA Vol.7 No.2 April 2019*, Hal. 1551 – 1560.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. 2016. *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109.
- Simamora, Bilson. 2015. *MSDM*. Jakarta : Gramedia.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmadinata. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiowati, 2018. *Peningkatan Perilaku Inovatif Perajin Tenun Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Efikasi Diri*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 2018, Vol. 7, No. 3, 168-185.
- Supratikno, Hendarawan. 2014. *Inovasi Pasar dengan Iklan yang Efektif*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Waldman, D. A. 2015. *Leading In The 1990*. Journal European.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan, 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiryang, Archie Surya. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000.