

TESIS

IMPLEMENTASI SISTEM INOVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains

OLEH :

NAMA : SUKMADI

NOMOR MAHASISWA : 197121092

BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

**IMPLEMENTASI SISTEM INOVASI DAERAH TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN PELALAWAN
ABSTRAK
SUKMADI**

Inovasi Perangkat Daerah dilatarbelakangi oleh rendahnya kemampuan berinovasi (*ability to innovate*) dan kemauan berinovasi (*willingnes to inovate*) menjadi tantangan bagi pejabat publik Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan. Menurut data inovasi tahun 2017-2019 sebagian besar inovasi Perangkat Daerah belum optimal. Pengukuran terhadap pelaksanaan penguatan SIDA yang menggambarkan tingkat capaian penguatan SIDA di Kabupaten Pelalawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, dimana dari target 72,4% baru mencapai 59,0%. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah, mengetahui dan menganalisis pengaruh inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah, dan menganalisis faktor-faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan olahan SPSS versi 25, dimana variabel yang diukur menggunakan skala likert melalui instrumen pengumpulan data dalam bentuk angket/kuesioner. Pengukuran dilakukan kepada Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus*. Analisis pertama dilakukan penjaringan data dan informasi terkait dengan implementasi inovasi daerah. Kemudian analisis kuantitatif menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian *Coefficient* menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ pada variabel interaksi antar aktor terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan, variabel peran kelembagaan terhadap kinerja dengan nilai sig. $0,365 > 0,05$ tidak memiliki pengaruh signifikan, sedangkan variabel peran pengambilan kebijakan terhadap kinerja dengan nilai sig. $0,016 < 0,05$ memiliki pengaruh signifikan. Kemudian dari *derajat determinasi* menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,444, artinya pengaruh variabel inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah sebesar 44,4%. Kemudian adanya 5 (lima) penyebab implementasi, yaitu : teknologi, anggaran, kebijakan politis, pegawai perencanaan, dan resiko proyek.

Kata kunci : Inovasi daerah, Kinerja, Perangkat Daerah

**IMPLEMENTATION OF REGIONAL INNOVATION SYSTEM
TO THE PERFORMANCE OF PELALAWAN
REGENCY REGIONAL DEVICES**

**ABSTRACT
SUKMADI**

Regional apparatus innovation is motivated by the low ability to innovate (ability to innovate) and willingness to innovate (willingness to innovate) which is a challenge for public officials of the Pelalawan Regency Government. According to the 2017-2019 innovation data, most of the Regional Apparatus' innovations have not been optimal. Measurement of the implementation of SIDA strengthening which describes the level of achievement of SIDA strengthening in Pelalawan Regency has not been in accordance with the predetermined target, of which 72.4% of the target has only reached 59.0%. The purpose of this study is to find out and analyze how the implementation of the innovation system on the performance of the Regional Apparatus, determine and analyze the influence of regional innovation on the performance of the Regional Apparatus, and analyze the causal factors. This study uses quantitative analysis by using processed SPSS version 25, where the variables are measured using a Likert scale through data collection instruments in the form of a questionnaire/questionnaire. Measurements were made to the Pelalawan District Apparatus with a total sample of 110 people. The sampling technique used is census. The first analysis is conducted by collecting data and information related to the implementation of regional innovations. Then quantitative analysis uses simple linear regression to determine the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable. The results of the Coefficient test show that the value of sig. $0.000 < 0.05$ on the interaction variable between actors on performance has a significant influence, the institutional role variable on performance with a value of sig. $0.365 > 0.05$ has no significant effect, while the variable of the role of policy-making on performance with a value of sig. $0.016 < 0.05$ has a significant effect. Then from the degree of determination, the R-Square value is 0.444, meaning that the influence of the regional innovation variable on the performance of the Regional Apparatus is 44.4%. Then there are 5 (five) causes of implementation, namely: technology, budget, political policy, planning staff, and project risk.

Keywords: Regional innovation, Performance, Regional Apparatus

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat merampung penyelesaian Tesis ini yang berjudul “*Implementasi Sistem Inovasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan*”. Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Tesis ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar Magister Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau, dimana penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulisan tentang administrasi.

Pada kesempatan yang baik ini, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus – tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan Tesis ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H.Syafrinaldi, SH, MCL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau.

3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si. selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si.,Ak.,CA.,ACDA selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis dan selalu mendukung, menyemangati serta mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.
5. Bapak Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta selalu memotivasi dan juga mengingatkan penulis untuk menyelesaikan Proposal Tesis ini serta menyelesaikan studi tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh staf, karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Pascasarjana dan Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.

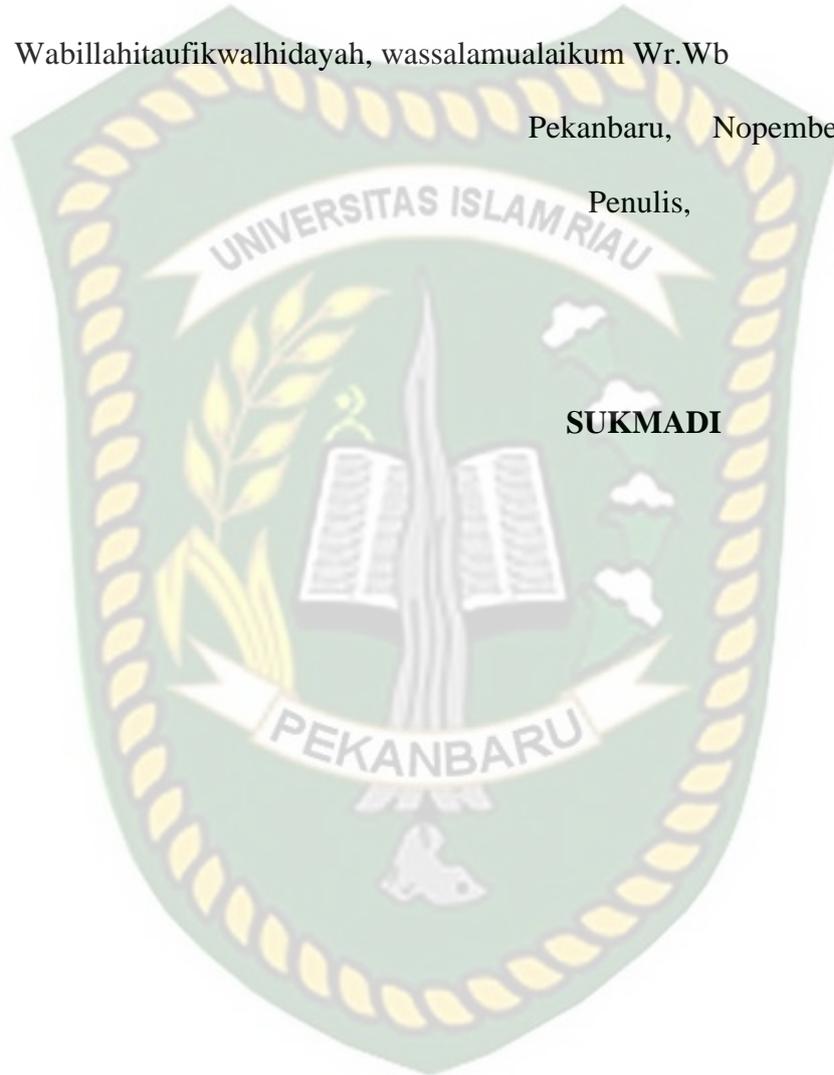
Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat dan semoga ilmu yang penulis peroleh berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa.

Wabillahitaufikwalhidayah, wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Nopember 2021

Penulis,

SUKMADI



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	13
2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1 Konsep Implementasi	13
2.1.2 Pengertian Inovasi	14
2.1.3 Karakteristik Inovasi	16
2.1.4 Prinsip-Prinsip Inovasi	18
2.1.5 Bentuk Inovasi Daerah	18
2.1.6 Kriteria Inovasi	19
2.1.7 Sistem Inovasi Daerah	24
2.1.8 Kebijakan Penguatan Sistem Inovasi Daerah	26
2.1.9 Penguatan Sistem Inovasi Daerah	27
2.1.10 Inisiatif Strategis Penguatan Sistem Inovasi Daerah	28
2.1.11 Pentingnya Sistem Inovasi Daerah	29
2.1.12 Pengertian Kinerja	30
2.1.13 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
2.1.14 Tujuan dan Metode Penilaian Kinerja	36
2.1.15 Dimensi dan Indikator Kinerja	38
2.2. Kerangka Pemikiran.....	41
2.3. Hipotesis.....	42
2.4. Penelitian Terdahulu	44
2.5. Konsep Operasional	48
2.6. Operasionalisasi Variabel.....	49
2.7. Skala Pengukuran.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1. Tipe Penelitian.....	53
3.2. Lokasi Penelitian	53
3.3. Populasi dan Sampel	54

3.4. Jenis dan Sumber Data	56
3.5. Teknik Pengumpulan Data	57
3.6. Teknik Analisa Data.....	58
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	62
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Pelalawan	62
4.1.2 Kependudukan.....	63
4.1.3 Struktur Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan	63
4.2 Penguatan Sisten Inovasi Daerah (SIDa) Kabupaten Pelalawan....	64
4.2.1 Strategi dan Arah Kebijakan Penguatan Sistem Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan	65
4.2.2 Program/Kegiatan Rencana Aksi	66
4.2.3 Capaian SIDa Kabupaten Pelalawan.....	66
BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN	72
5.1 Analisis Implementasi Sistem Inovasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.....	72
5.2 Analisis Pengaruh Sistem Inovasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.....	78
5.2.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	78
5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
5.2.3 Analisis Hasil Uji Validitas dan Reliablilitas.....	87
5.2.4 Hasil Analisis Korelasi dan Uji Hipotesis.....	92
5.3 Analisis Faktor-Faktor Penyebab yang mempengaruhi Implementasi Sistem Inovasi terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan	99
BAB VI PENUTUP	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	50
Tabel 3.1 Tabel Data Sampel	55
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	58
Tabel 4.1 Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan	66
Tabel 4.2 Kebijakan Daerah	68
Tabel 4.3 Penataan Unsur	88
Tabel 4.4 Pengembangan SIDA	70
Tabel 4.5 Perbandingan Pengukuran RIDa Tahun 2015 dan 2018	71
Tabel 5.1 Perangkat Daerah yang Mengikuti Lomba Inovasi Daerah Tahun 2017	75
Tabel 5.2 Perangkat Daerah yang Mengikuti Lomba Inovasi Daerah Tahun 2018	76
Tabel 5.3 Perangkat Daerah yang Mengikuti Lomba Inovasi Daerah Tahun 2019	78
Tabel 5.4 Skala Data Inovasi Daerah (X)	84
Tabel 5.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Inovasi Daerah (X)	84
Tabel 5.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	86
Tabel 5.7 <i>Pearson Correlation</i> Variabel Inovasi Daerah (X)	88
Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Inovasi Daerah (X)	89
Tabel 5.9 <i>Pearson Correlation</i> Variabel Kinerja (Y)	90
Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	91
Tabel 5.11 Hasil Analisis Reliabilitas	91
Tabel 5.12 Uji Asumsi Klasik <i>Kolmogrou Smitnov</i>	92
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	93
Tabel 5.14 Derajat Determinasi	94
Tabel 5.15 Pengaruh Dominan Variabel X1	96
Tabel 5.16 Pengaruh Dominan Variabel X2	96
Tabel 5.17 Pengaruh Dominan Variabel X3	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Matrik Kerangka Kebijakan Inovasi dan Inisiatif Strategi SIDA	28
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penulis	43
Gambar 5.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan	80
Gambar 5.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.....	82
Gambar 5.3 Komposisi Responden Berdasarkan Jabatan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap kepentingan publik terutama yang terkait dengan hak warga sipil dan kebutuhan dasar harus dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah. Hal ini bisa dilakukan pemerintah dengan mengimplementasikan konsep *good governance* sehingga penyelenggaraan pemerintahan bisa dilakukan secara efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab.

Konsep “*governance*” sering dianggap sama dengan istilah “*government*” yaitu cara menerapkan otoritas dalam suatu organisasi, lembaga atau negara. Definisi *government* sangat terkait dengan entitas yang menyelenggarakan kekuasaan pemerintahan dalam suatu negara sedangkan definisi *governance* sangat terkait dengan proses pengambilan keputusan dan proses dimana keputusan diimplementasikan (Kharisma, 2014). Merujuk pada World Bank (1989), *governance* didefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi, pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya

aktivitas usaha. Dengan demikian upaya-upaya penyelenggaraan pemerintahan melalui pendekatan *good governance* dapat menjawab permasalahan lemahnya kemampuan pemerintah dalam pelayanan publik yang merupakan salah satu alat pengukuran dari keberhasilan konsep *good governance* itu sendiri.

Tata pemerintahan yang baik dapat diwujudkan dengan membenahi tiga pilar utama, yaitu pilar pada sektor pemerintahan, pilar pada sektor swasta, dan pilar pada sektor masyarakat. Ketiga pilar tersebut harus dikelola secara seimbang dan saling bersinergi meliputi sumber daya alam, lingkungan, sosial, dan ekonomi. Pengelolaan yang baik dilakukan dengan melibatkan masyarakat dan sektor swasta mulai pada sisi perencanaan pembangunan sampai dengan implementasinya. Selain itu peningkatan kualitas aparatur sipil negara sebagai ujung tombak tata pemerintahan harus ditingkatkan dengan berbagai upaya agar menciptakan sinergi yang baik diantara ketiga pilar tersebut.

Hal yang harus dilakukan untuk mengembangkan *good governance* adalah dengan meningkatkan kompetensi dan inovasi pada pemerintahan, dimulai dari level individu pegawainya, hingga pada level masyarakat, dan kemudian pada level organisasional Perangkat Daerah (Permadi, 2018). Tujuan peningkatan kompetensi ini adalah agar seluruh pihak di tempat kerja mampu mengembangkan keterampilan dan kreatifitas yang dapat mempermudah dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hal yang sama disampaikan oleh (Enceng et al., 2008) yang menyatakan bahwa pemerintah seharusnya bisa menciptakan kondisi yang kondusif bagi tumbuh kembangnya kreativitas dan inovasi dalam mengelola dan menggali potensi yang ada, sehingga dapat menghadirkan nilai tambah ekonomis bagi masyarakatnya.

Dengan demikian peran kreatifitas dan inovasi menjadi salah satu faktor penting yang harus bisa dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Kreativitas dan inovasi sangat terkait satu sama lain, dimana kreatifitas sering dianggap sebagai proses menemukan dan pengembangan ide baru sedangkan inovasi dianggap sebagai proses untuk mengimplementasikan ide tersebut pada kondisi nyata. Inovasi merupakan salah satu aspek budaya birokrasi yang sangat mempengaruhi keberhasilan reformasi birokrasi. Namun demikian inovasi saat ini belum menjadi hal utama dari budaya birokrasi di Indonesia. Sehingga pada sektor publik, inovasi masih menjadi tantangan besar yang belum bisa diselesaikan sampai sekarang karena budaya pegawai yang kurang memiliki rasa kompetensi dan malas berinovasi. Membentuk pemerintahan yang inovatif belum bisa dilakukan secara optimal dikarenakan tingkat kesadaran untuk selalu berinovasi masih belum optimal, padahal inovasi merupakan salah satu faktor penting yang harus bisa dilakukan untuk mencapai pemerintahan yang baik.

Inovasi bagi pemerintah daerah merupakan sebuah keharusan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi masyarakat. Menurut Global Innovation Index (2021) saat ini Indonesia berada pada posisi 87 dari 132 negara dengan skor 27,1, *income group rank* 27, dan *region rank* 14. Skor *innovation index* Indonesia masih jauh dibandingkan Negara Swiszerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor sebesar 65,5. Indeks tersebut juga menunjukkan bahwa semakin inovatif suatu negara maka semakin maju perekonomian dan kesejahteraan masyarakatnya. Ini sejalan dengan pendapatnya Prof Juna (2014) yang menyatakan bahwa pentingnya peran birokratis dalam perencanaan sentral

pada proses inovasi, pada era persaingan antar negara yang ketat saat ini, suatu bangsa tidak bisa lagi hanya mengandalkan atau membanggakan kekayaan alamnya yang melimpah atau murah tenaga manusia.

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah menjelaskan bahwa inovasi daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 yang menyatakan bahwa otonomi daerah merupakan hak, wewenang, serta kewajiban daerah otonom guna mengurus dan mengatur sendiri urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakatnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, aturan tersebut memberikan keleluasaan kepada setiap instansi pemerintah agar dapat melakukan berbagai bentuk pembaharuan dalam setiap penyelenggaraan pemerintah daerah sehingga dapat mendukung tercapainya *good governance*.

Berdasarkan penelitian terdahulu, yaitu Jhon Retei Alfri Sandi (2019), menyatakan bahwa kapasitas Pemerintah dan Pemerintah Daerah perlu untuk dikembangkan khusus terkait dengan pemahamannya esensi kinerja Pemerintah Daerah yang efisien dan efektif melalui penelitian dan pengembangan yang terkoordinatif. Pengembangan terobosan untuk pola penyelenggaraan kebijakan pelayanan publik yang mengubah *mindset* dari pelaksana daerah berlandaskan kajian (*Policy Is Based Onresearch*). Pemerintah Daerah perlu mengembangkan dan penguatan kelembagaan litbang daerah baik pada sektor (1) Individu, (2) Lembaga, (3) Sistem. Dimana ketiga komponen diharapkan mampu terintegrasi

dalam proses formulasi perencanaan, pelaksanaan sampai pada pembinaan dan pengawasan. Karena itu perlu: (1) Komitmen dan konsensus Pemda yang dituangkan dalam bentuk regulasi Daerah; (2) Membangun interaksi antar para pelaku di daerah; (3) Memperkuat kapasitas litbang baik tingkat Provinsi/Kab/Kota, (4) Membuat *pilot project* (level kab/kota), (5) Jangka menengah – panjang konsentrasi pada peningkatan kompetensi daerah untuk daya saing dan pertumbuhan perekonomian daerah.

Kabupaten Pelalawan adalah salah satu kabupaten yang mencoba melakukan terobosan pada sisi inovasi sebagai bagian dari pendekatan penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini terlihat dari Visi yang diusung oleh bupati terpilih periode tahun 2016 – 2021 yaitu “Inovasi Menuju Pelalawan EMAS (Ekonomi, Mandiri, Aman dan Sejahtera). Visi ini kemudian diterjemahkan dan dioperasionalkan ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pelalawan Tahun 2016 – 2021. Misi yang berkaitan dengan Sistem Inovasi Daerah adalah Misi ke III yaitu : “Meningkatkan Penguatan Sistem Inovasi untuk Mendukung Perekonomian Daerah yang Kuat dan Berdaya Saing Tinggi”. Untuk mewujudkan misi tersebut, Pemerintah Kabupaten Pelalawan melakukan penetapan pada Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa). Berdasarkan Peraturan Bersama Menteri Riset dan Teknologi dan Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2012 dan Nomor 36 tahun 2012 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah, Penyusunan Roadmap dilakukan oleh Tim Koordinasi SIDa yang dibentuk setiap tahun dalam dua periode yaitu periode tahun 2011-2015 dan periode tahun 2016-2021 yang diterbitkan dalam Surat Keputusan Bupati Pelalawan.

SIDa merupakan cara pandang pembangunan daerah yang dilakukan oleh sekelompok pelaku pembangunan, kelembangaan (termasuk kebijakan) secara sistematis, inovatif dan holistik, berkelanjutan dengan lebih menekankan kerja kolaboratif antar stakeholders pembangunan daerah. Selain kebijakan perundang-undangan, inovasi tidak seberat yang dihadapi. Inovasi bersifat sederhana karena memerlukan anggaran besar dan kegiatan jangka panjang untuk memulainya. Berdasarkan SK Bupati Pelalawan Nomor 621 Tahun 2019 Tentang Penetapan Inovasi Perangkat Daerah jumlah inovasi ada sebanyak 188 inovasi pada tahun 2017-2018. Jumlah ini sudah cukup baik secara kuantitas namun masih kurang dari sisi kualitas.

Saat ini pengukuran tingkat keberhasilan SIDa dilakukan dengan menggunakan Radar Inovasi Daerah (RIDa). Data RIDa kemudian digunakan sebagai dasar dalam evaluasi tingkat capaian inovasi yang sudah dilakukan oleh perangkat daerah di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan target capaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pelalawan, indeks inovasi daerah pada tahun 2019 adalah sebesar 65,0% dan tahun 2020 sebesar 72,4%. Untuk mengevaluasi capaian indeks inovasi daerah tersebut dilakukan dengan penghitungan RIDa yaitu upaya pengukuran terhadap pelaksanaan penguatan SIDa yang menggambarkan tingkat capaian implementasi penguatan SIDa di Kabupaten Pelalawan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dari hasil penghitungan RIDa, tercatat pada tahun 2018 penguatan SIDa mencapai 58.8% dan sedikit mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu mencapai 59,0%.

Pada penghitungan RIDa ada 5 (lima) pilar yang dinilai yaitu pilar penguatan ekosistem inovasi, pilar penguatan kluster industri, pilar penguatan jaringan inovasi, pilar penguatan teknopreneur dan pilar pengembangan tematik daerah - air bersih. Saat ini bobot indeks inovasi masih belum optimal yaitu pada pilar penguatan kluster industri, pilar penguatan teknopreneur dan pilar pengembangan tematik daerah - air bersih.

Selain pada indeks inovasi permasalahan lain juga terjadi pada sisi partisipasi. Tingkat partisipasi inovasi di Kabupaten Pelalawan belum menunjukkan angka yang signifikan setiap tahun. Jenis partisipan dapat ditunjukkan pada lomba inovasi tingkat Perangkat Daerah, Desa/Kecamatan dan masyarakat. Perangkat Daerah yang mengikuti lomba inovasi pada tahun 2017 sebanyak 16 inovasi/perangkat daerah, meningkat pada tahun 2018 menjadi 18 inovasi/perangkat daerah dan menurun pada tahun 2019 menjadi 14 inovasi/perangkat daerah. Begitu juga dengan lomba inovasi pada tingkat desa/kecamatan, tercatat pada tahun 2015 ada sebanyak 24 inovasi/desa yang mengikuti lomba inovasi daerah, menurun pada tahun 2016 sampai tahun 2019 menjadi 12 inovasi/desa. Dari sisi masyarakat, jumlah partisipan yang mengikuti lomba inovasi masyarakat pada tahun 2017 sebanyak 12 inovasi dan pada tahun 2019 sebanyak 11 inovasi. Ini menunjukkan bahwa dukungan terhadap penguatan SIDA di Kabupaten Pelalawan belum dilakukan secara optimal.

Keberhasilan SIDA di Kabupaten Pelalawan sangat dipengaruhi oleh aparatur sipil negara sebagai ujung tombak yang melaksanakan berbagai program yang menterjemahkan Misi ke-III bupati terpilih Kabupaten Pelalawan Tahun

2016-2021 yang terkait dengan penguatan sistem inovasi untuk meningkatkan perokonomian daerah. Menurut (Enceng et al., 2008) kemampuan aparatur birokrasi merupakan pilar penyangga bangunan birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan demikian upaya-upaya pengembangan kualifikasi sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi sangat dibutuhkan, agar aparatur birokrasi dapat berperan secara optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus diperhatikan karena akan sangat mempengaruhi kompetensi dan kinerjanya. Kinerja yang konsisten dan maksimal dihasilkan dari lingkungan kerja yang baik dan penerapan model kepemimpinan yang tepat agar bisa menciptakan ruang kerja yang nyaman, dinamis, kompetitif dan juga motivasi untuk menciptakan hasil kerja yang baik. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa fenomena-fenomena yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Masih ada Perangkat Daerah yang belum ikut berpartisipasi dalam berinovasi, ditunjukkan pada penjangkaran ,inovasi lomba perangkat daerah Kabupaten Pelalawan;
2. Kemudian pencapaian indeks inovasi daerah Kabupaten Pelalawan belum mencapai 72,0 % , saat ini indeks inovasi baru mencapai 59,0%,

artinya indeks inovasi belum tercapai sesuai dengan target yang direncanakan.

3. Masih banyak Perangkat Daerah yang kurang serius dalam memahami dan melakukan inovasi, sedangkan inovasi merupakan salah satu indikator penilaian Kepala Daerah dalam menempatkan pejabat pada kedudukan dan posisi yang dibutuhkan.
4. Dalam memahami inovasi, masih ada Perangkat Daerah yang berfikir bahwa inovasi itu harus menggunakan anggaran yang banyak, padahal letak inovasi tersebut adalah bagaimana Perangkat Daerah mampu berinovasi tanpa menggunakan APBD tetapi dapat dilakukan dengan pembiayaan CSR dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Pelalawan;
5. Disamping menggunakan anggaran yang banyak, Perangkat Daerah juga beranggapan bahwa inovasi itu harus menggunakan teknologi (IT), padahal suatu inovasi itu bersifat sederhana dengan tujuan mensejahterakan masyarakat dan banyak manfaat bagi masyarakat baik dalam pelayanan publik maupun produk dengan adanya unsur pembaharuan.

Dari fenomena-fenomena di atas, maka dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya dukungan Perangkat Daerah dalam penguatan sistem inovasi daerah sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja aparatur birokrasinya, sehingga penelitian ini mencoba untuk menggali lebih dalam bagaimana implementasi sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rendahnya kemampuan berinovasi (*ability to innovate*) dan kemauan berinovasi (*willingnes to inovate*) menjadi tantangan bagi kalangan pejabat publik di instansi pemerintah daerah Kabupaten Pelalawan. Menurut data inovasi Kabupaten Pelalawan tahun 2017-2018 sebagian besar inovasi Perangkat Daerah tidak menghasilkan program-program dengan ide-ide cukup inovatif. Di sisi lain, upaya pengukuran terhadap pelaksanaan penguatan SIDA yang menggambarkan tingkat capaian penguatan SIDA di Kabupaten Pelalawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Target indeks inovasi Bupati Pelalawan periode tahun 2016 - 2021 adalah sebesar 72,4%. Namun dari hasil penghitungan RIDa hingga tahun 2019 baru mencapai 59,0%. Artinya dari hasil penghitungan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan belum optimal dalam melakukan inovasi daerah.

Dengan demikian, pertanyaan penelitian yang ingin dicari pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah implementasi sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimanakah pengaruh sistem inovasi (interaksi antar aktor, peran kelembagaan dan peran pengambila kebijakan) terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan?
3. Faktor-faktor penyebab apakah yang mempengaruhi implementasi sistem daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan melakukan analisis bagaimana inovasi daerah melalui Sistem Inovasi Daerah (SIDa) dan menganalisis peningkatan implementasi program inovasi dalam mewujudkan Visi Misi Bupati Pelalawan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka sasaran yang dilakukan antara lain :

1. Mengidentifikasi dan menganalisis implementasi sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penyebab yang mempengaruhi implementasi sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengembangan bidang ilmu administrasi publik dapat menambah khasanah ilmu dari segi inovasi yang bersifat inovatif yang memiliki *output* manajemen yang efisien. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengevaluasi manajemen ilmu administrasi publik yang nantinya dapat diterapkan sesuai dengan ranah manajemen dan pelayanan publik.
2. Dari segi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu rumusan terhadap Strategi Peningkatan Implementasi Program Inovasi

melalui Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) dalam Mewujudkan Visi Misi Bupati Pelalawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun langkah-langkah untuk berinovasi yang menjadikan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan yang berinovatif, kreatif dan bisa memberikan *income* bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Implementasi

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu melakukan implementasi dalam bentuk program atau kegiatan-kegiatan melalui formulasi kebijakan turunan dari kebijakan publik tersebut. Kebijakan diturunkan berupa program-program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun Kerjasama pemerintah dengan masyarakat.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, 2011: 93) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan implementasi (context of implementation). Variabel tersebut melihat seberapa jauh kepentingan kelompok sasaran atau target group termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target group, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Penelitian ini menggunakan teori dari Merilee S. Grindle yang menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan dan lingkungan implementasi. Penggunaan teori tersebut dapat membantu peneliti untuk menganalisis implementasi dari sistem inovasi secara lebih mendalam terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

2.1.2 Pengertian Inovasi

Walaupun banyak persamaan maknanya, namun beberapa pihak mendefinisikan istilah inovasi secara berbeda. Sebagai gambaran, berikut adalah beberapa contoh pengertian inovasi:

1. *“The commercial or industrial application of something new – a new product, process, or method of production; a new market or source of supply; a new form of commercial, business or financial organization” (Joseph Schumpeter, 1934, dalam “The Theory of Economic Development”);*
2. Inovasi adalah ciptaan-ciptaan baru (dalam bentuk materi ataupun *intangible*) yang memiliki nilai ekonomi yang berarti, yang umumnya dilakukan oleh perusahaan atau kadang-kadang oleh para individu (Edquist, 2001, 1999);
3. Inovasi adalah aplikasi komersial yang pertama kali dari suatu produk atau proses yang baru (lihat misalnya Clark dan Guy, 1997);
4. Inovasi merupakan suatu proses kreatif dan interaktif yang melibatkan kelembagaan pasar dan non-pasar (OECD, 1999);

5. Inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses dan jasa baru; tindakan menggunakan sesuatu yang baru (Rosenfeld, 2002);
6. Inovasi merupakan eksploitasi yang berhasil dari suatu gagasan baru (*the successful exploitation of a new idea*; Mitra, 2001 dan *the British Council*, 2000), atau dengan kata lain merupakan mobilisasi pengetahuan, keterampilan teknologis dan pengalaman untuk menciptakan produk, proses dan jasa baru;
7. Inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan/atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi (UU No. 18 tahun 2002).

Beberapa definisi yang disebutkan mengungkapkan bahwa inovasi tidak saja menyangkut kreativitas dari gagasan (yang membuka dan/atau untuk memanfaatkan peluang baru), namun juga berkaitan dengan (potensi) nilai komersial, ekonomi dan/atau sosial. Untuk menekankan perbedaannya dari pembaruan/perbaikan yang sekedar “kreativitas biasa” (dalam arti tidak memberikan manfaat atau dampak nyata), beberapa pihak terkadang menyebut “inovasi yang diadopsi” atau terbukti “berhasil” secara komersial/ekonomi sebagai “inovasi produktif” (*productive innovation*).

Dari beragam definisi yang berkembang, istilah inovasi pada dasarnya dapat diartikan sebagai:

1. “proses” dan/atau “hasil” pengembangan dan/atau pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan (memperbaiki) produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai (terutama ekonomi dan sosial) yang berarti (siginifkan); atau
2. proses di mana gagasan, temuan tentang produk atau proses diciptakan, dikembangkan dan berhasil disampaikan kepada pasar.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, menjelaskan bahwa inovasi merupakan hasil pemikiran, penelitian, pengembangan, pengkajian, dan/atau penerapan, yang mengandung unsur kebaruan dan telah diterapkan serta memberikan kemanfaatan ekonomi dan/atau sosial. Sedangkan Invensi adalah ide inventor yang dituangkan kedalam suatu kegiatan pemecahan masalah yang spesifik di bidang teknologi berupa produk atau proses, atau penyempurnaan dan pengembangan produk atau proses. Inventor adalah seorang atau beberapa orang yang secara bersama-sama melaksanakan ide yang dituangkan kedalam kegiatan yang menghasilkan invensi.

2.1.3 Karakteristik Inovasi

Cepat atau lambat penerimaan inovasi oleh masyarakat sangat tergantung pada karakteristik inovasi itu sendiri. Karakteristik inovasi yang mempengaruhi cepat lambat penerimaan informasi Everett M. Rogers (2003), sebagai berikut:

1. Keunggulan relatif (*relative advantage*), yaitu sejauh mana inovasi dianggap menguntungkan bagi penerimanya. Tingkat keuntungan atau kemanfaatan suatu inovasi dapat diukur berdasarkan nilai ekonominya, atau dari faktor status sosial, kesenangan, kepuasan, atau karena mempunyai komponen yang sangat penting. Makin menguntungkan bagi penerima makin cepat tersebarnya inovasi.
2. Kompatibilitas (*compatibility*), yaitu tingkat kesesuaian inovasi dengan nilai, pengalaman lalu, dan kebutuhan dari penerima. Inovasi yang tidak sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini oleh penerima tidak akan diterima secepat inovasi yang sesuai dengan norma yang ada di masyarakat.
3. Kerumitan (*complexity*), yaitu tingkat kesukaran untuk memahami dan menggunakan inovasi bagi penerima. Suatu inovasi yang mudah dimengerti dan mudah digunakan oleh penerima akan cepat tersebar, sedangkan inovasi yang sukar dimengerti atau sukar digunakan oleh penerima akan lambat proses penyebarannya.
4. Kemampuan diujicobakan (*trialability*), yaitu di mana suatu inovasi dapat dicoba atau tidaknya suatu inovasi oleh penerima. Jadi agar dapat dengan cepat diadopsi, suatu inovasi harus mampu mengemukakan keunggulannya.
5. Kemampuan untuk diamati (*observability*), yaitu mudah atau tidaknya pengamatan suatu hasil inovasi. Suatu inovasi yang hasilnya mudah

diamati akan makin cepat diterima oleh masyarakat, dan sebaliknya bila sukar diamati hasilnya, akan lama diterima oleh masyarakat.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Inovasi

Prinsip – rinsip inovasi merupakan suatu acuan dasar dalam melakukan pembaharuan dengan tujuan akan kemanfaatan inovasi tersebut. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 pada pasal 387, menyebutkan prinsip-prinsip inovasi adalah sebagai berikut:

1. suatu inovasi harus memiliki peningkatan efisiensi;
2. perbaikan efektivitas;
3. perbaikan kualitas pelayanan;
4. tidak ada konflik kepentingan;
5. berorientasi kepada kepentingan umum;
6. dilakukan secara terbuka;
7. memenuhi nilai-nilai kepatutan; dan
8. dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri.

2.1.5 Bentuk Inovasi Daerah

Semua bentuk pembaharuan untuk peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 pada pasal 4, menyatakan bentuk inovasi daerah terdapat 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi tata kelola pemerintah daerah adalah inovasi dalam pelaksanaan manajemen pemerintah daerah yang meliputi tata laksana internal dalam pelaksanaan fungsi manajemen dan pengelolaan unsur manajemen;

2. Inovasi pelayanan publik adalah inovasi dalam penyediaan pelayanan masyarakat yang meliputi proses pemberian pelayanan barang/jasa publik dan inovasi jenis dan bentuk barang/jasa public;
3. Inovasi daerah lainnya adalah segala bentuk inovasi dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah.

2.1.6 Kriteria Inovasi

- a. Inovasi berdasarkan proses

Penerapan inovasi yang dilakukan berdasarkan proses meliputi peningkatan kualitas kerja dari berbagai stakeholder yang dilakukan secara efisien dan efektif. Mekanisme kerja organisasi publik yang cenderung lambat, berbelit-belit dan rumit dirubah ke arah mekanisme kerja yang cepat, tepat dan produktif. Tujuan dari inovasi proses adalah masyarakat mendapatkan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan yang diharapkan.

Menurut kajian dari Lembaga Administrasi Negara (2016), terdapat dua jenis inovasi proses kerja. Pertama, inovasi secara internal, yang menysasar proses kerja yang dilakukan di antara pegawai dalam lingkup intern suatu organisasi. Kedua, inovasi secara eksternal yang dilakukan oleh unit kerja yang berhubungan secara langsung dengan pihak luar (pelanggan dan pemangku kepentingan) dalam rangka menjalankan proses kerja rutin atau memberikan pelayanan publik. Ruang lingkup dari inovasi proses meliputi standar operasional prosedur (SOP), tata laksana, sistem, dan prosedur. Kriteria penentuan:

- 1) Inovasi ini dilangsungkan pada level tata laksana rutin.

- 2) Inovasi disebut sukses apabila proses kerja yang dilakukan menjadi semakin cepat, mudah, dan efektif.
- 3) Dalam tata laksana rutin, pihak yang berwenang menjadi semakin sedikit dan duplikasi atau tumpang tindih tahapan menjadi hilang.
- 4) Bagi organisasi yang melakukan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, indikator kesuksesan adalah peningkatan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan, yang dapat diukur melalui indeks kepuasan masyarakat (IKM).

b. Inovasi berdasarkan metode.

Penerapan Inovasi metode dilakukan berdasarkan model dan strategi kebijakan yang baru. perubahan metode lama ke arah metode yang baru dimaksudkan agar dapat dicapai tujuan yang lebih optimal. Menurut kajian LAN (2016) Kriteria penentuan berdasarkan metode dilakukan sebagai berikut :

- 1) Bentuk dari inovasi ini adalah kebijakan organisasi yang menggariskan cara baru dalam melakukan proses kerja organisasi. Cara baru ini dapat menysasar berbagai ranah seperti cara membuat keputusan, cara membuat produk, cara melakukan pelayanan, dan sebagainya.
- 2) Inovasi ini dilakukan ketika cara atau metode lama yang digunakan organisasi dirasa tidak lagi efektif dan menguntungkan.
- 3) Mengingat inovasi ini bersifat makro dan dapat diterapkan untuk bidang yang luas, untuk membedakannya dari inovasi yang lain, maka perlu dicari inovasi metode yang sifatnya holistik dan paradigmatis.

Metode yang baru tersebut diterapkan untuk seluruh kegiatan dan sektor yang ada di organisasi tersebut.

c. Inovasi kebijakan berdasarkan produk

Penerapan inovasi berdasarkan produk dilakukan dengan memodifikasi berbagai produk-produk yang dihasilkan oleh organisasi dengan tujuan agar organisasi mempunyai daya saing. Menurut kajian LAN (2016), kriteria penentuan inovasi produk adalah :

- 1) Inovasi ini dipakai atau dinikmati secara langsung oleh pelanggan.
- 2) Organisasi terlibat secara langsung, aktif, dan penuh melalui proses internalnya untuk menghasilkan keluaran yang dinikmati pelanggan tersebut.
- 3) Inovasi produk disebut sukses apabila: produk yang dihasilkan semakin bermutu dan meningkat kualitasnya sehingga pemakai semakin puas; atau produk yang diciptakan merupakan produk baru yang tidak ada presedennya. Kebaruan tersebut memenuhi harapan dan keinginan pelanggan dalam cara yang sebelumnya tak terbayangkan.

d. Inovasi kebijakan berdasarkan konsep Organisasi publik perlu terus melakukan perubahan paradigma, ide, gagasan sebagai bagian dari inovasi yang dilakukan berdasarkan konsep organisasi untuk memecahkan permasalahan. Menurut kajian LAN terdapat beberapa kriteria inovasi produk yaitu :

- 1) Inovasi ini lahir dari perubahan cara pandang atas suatu masalah yang kemudian diwujudkan dalam kebijakan.

- 2) Penilaian atas kesuksesan ini dapat dilihat dengan membandingkannya dengan kebijakan sebelumnya yang dilandasi oleh cara pandang lama. Apabila hasil atau kinerja kebijakan baru lebih baik, maka inovasi konseptual dapat dipandang berhasil; dan
 - 3) Biasanya, perubahan cara pandang ini dilakukan dengan melihat suatu isu dengan perspektif yang lebih positif atau dengan melakukan pembaruan paradigma.
- e. Inovasi Kebijakan berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek)
Penerapan inovasi Iptek meliputi pembaharuan terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi seperti sistem organisasi, peralatan dan skill aparatur. Hal tersebut menjadi tuntutan organisasi dalam menghadapi perubahan dan perkembangan masyarakat yang semakin dinamis.
 - f. Inovasi kebijakan berdasarkan struktur organisasi
Inovasi struktur organisasi dilakukan agar organisasi mampu fleksibel terhadap perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Struktur organisasi yang relevan dengan sifat dan perkembangan masyarakat perlu dilakukan agar organisasi mampu menciptakan kinerja aparatur semakin meningkat.
 - g. Inovasi kebijakan berdasarkan hubungan
Setiap organisasi, terlebih sektor publik, pasti berhubungan dengan pihak-pihak luar. Agar pencapaian tujuan dapat lebih mudah tercapai dan sumberdaya yang digunakan dapat digunakan dengan lebih cerdas dan efektif, maka organisasi perlu membina dan merangkai mekanisme

hubungan dengan pihak luar dalam cara yang inovatif, saling menguntungkan, dan saling memampukan. (<http://inovasi.lan.go.id>). Dengan demikian inovasi melalui hubungan yang efektif dan bersifat simbiosis mutualisme menjadi kolektifitas stakeholder dalam menciptakan tata kelola organisasi yang baik.

h. Inovasi kebijakan pengembangan sumber daya manusia

Secara prinsip inovasi sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting karena asset utama organisasi adalah manusia. Seluruh inovasi yang dilakukan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan apabila inovasi sumber daya manusia tidak berhasil. Pentingnya organisasi dalam menyusun kebijakan internal organisasi dalam memberikan prioritas terhadap inovasi sumber daya manusia menjadi hal yang perlu dilakukan. Metode pelatihan, kompetensi, peningkatan karir dan pemberdayaan aparatur adalah beberapa metode inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan kriteria inovasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 pasal 6, menyatakan kriteria inovasi adalah sebagai berikut:

1. mengandung pembaharuan seluruh atau sebagian unsur dari inovasi;
2. memberi manfaat bagi daerah dan/atau masyarakat;
3. tidak mengakibatkan pembebanan dan/atau pembatasan pada masyarakat yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. merupakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah; dan

5. dapat direplikasi.

2.1.7 Sistem Inovasi Daerah

Sistem inovasi ternyata tidak hanya terjadi pada tingkat nasional (negara), tetapi juga pada tingkat daerah. Fromhold-Eiscbith (2007) dalam Putera (2012) menjabarkan konsep sistem inovasi daerah harus memperhitungkan secara eksplisit peran sentral dari institusi lokal dan interaksinya. Demikian juga perusahaan, perguruan tinggi, R & D laboratorium dan lembaga publik sebagai elemen utama.

Istilah sistem inovasi daerah atau lazim dikenal SIDA di Indonesia, yang diperkenalkan dalam studi Taufik (2005) ternyata merujuk pada konsep *regional innovation system* yang telah diperkenalkan oleh studi-studi di negara lain sebelumnya.

Konsep sistem inovasi daerah muncul saat suatu kebijakan difokuskan pada dorongan sistemik dari proses pembelajaran yang terkonsentrasi di suatu wilayah, agar wilayah tersebut dapat berdaya saing. Kebijakan dikhususkan pada peningkatan kapabilitas dan kinerja industri-industri lokal, dan juga pada peningkatan lingkungan bisnis yang kondusif untuk inovasi. Pernyataan ini sangat penting sebagai alasan yang tepat untuk mendorong terciptanya interaksi antar aktor inovasi yang berbeda, misalnya antara perusahaan dan uni versitas atau lembaga riset, atau antara perusahaan-perusahaan *star-up* dan perusahaan besar sebagai konsumennya. Interaksi ini akan membentuk pembelajaran interaktif di suatu wilayah tertentu, yang juga mencakup komunitas bisnis yang lebih luas dan pola tata kelola yang diterapkan. Oleh karena itu, strategi

kebijakan harus diarahkan pada pengembangan sistem inovasi daerah dan pengembangan daya saing lokal yang terhubung dengan sumber daya lokal di suatu wilayah (Doloreux dan Parto, 2005).

Sistem inovasi daerah dikarakteristikan sebagai kumpulan aktivitas inovasi dan merupakan bentuk kegiatan kerja sama antara pemerintah, perusahaan, universitas, lembaga litbang, organisasi pelatihan, dan agen transfer teknologi untuk menciptakan dan mendisfusikan pengetahuan baru. Selain itu, adanya dukungan budaya inovasi sangat berperan agar sistem ini dapat berkembang dari waktu ke waktu (Doloreux dan Parto, 2005).

Doloreux dan Parto (2005), menyebutkan ada tiga hal utama dalam literatur sistem inovasi daerah, yaitu :

- 1) Interaksi antar aktor berbeda dalam proses inovasi, yang meliputi tidak hanya interaksi antarpengguna dan produsen, tetapi juga komunitas bisnis dan penelitian yang lebih luas;
- 2) Peran kelembagaan dan jangkauan proses inovasi yang secara institusional telah tertanam di dalam pembentukan sistem produksi; dan
- 3) Mengandalkan peran pengambil kebijakan, khususnya pada analisis kebijakan yang berupaya untuk menjalankan konsep sistem inovasi daerah.

Malerba dan Mani (2009) cenderung menggunakan istilah sistem inovasi sektoral (*sectoral innovation system*). Menurutnya, sistem inovasi sektoral memiliki tiga unsur, yaitu :

- 1) Bidang pengetahuan, teknologi dan batas-batasnya, pengetahuan akan diabsorpsi oleh perusahaan-perusahaan sesuai dengan kapasitas masing-

masing dari waktu ke waktu. Pengetahuan tersebut merujuk pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan sebagai dasar kegiatan inovatif.

- 2) Aktor, hubungan dan jaringan, sistem ini terdiri atas berbagai aktor seperti perusahaan sebagai pelaku dalam penciptaan, adopsi dan penggunaan teknologi baru. Aktor juga termasuk pengguna (*user*) dan pemasok (*suppliers*) agen pemerintah, organisasi sosial dan otoritas lokal. Mendukung inovasi, difusi teknologi dan produksi yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan.
- 3) Kelembagaan, sangat berpengaruh di dalam penentuan laju pengembangan teknologi, organisasi yang melakukan kegiatan dan kinerja inovatif.

2.1.8 Kebijakan Penguatan Sistem Inovasi Daerah

BPPT (Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi, 2008) menjelaskan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) ialah proses kegiatan secara keseluruhan untuk mengembangkan inovasi yang dilakukan antar institusi pemerintah baik itu dari pemerintah daerah, lembaga (litbang, pendidikan, dunia usaha), dan masyarakat. Inovasi Daerah merupakan semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Landasan hukum yang mengatur tentang penguatan sistem inovasi daerah tertuang dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Riset dan Teknologi bersama Menteri Dalam Negeri Nomor 03 dan 36 Tahun 2012 yaitu menyatakan bahwa setiap daerah harus melakukan beberapa poin penting tentang penguatan SIDa, yaitu kebijakan membuat tim koordinasi dan Roadmap SIDa.

2.1.9 Penguatan Sistem Inovasi Daerah

Penguatan Sistem Inovasi Daerah Penguatan SIDA meliputi beberapa tindakan penting (BPPT, 2011), antara lain:

1. Penataan Pilar-Pilar SIDA Langkah yang seharusnya dilakukan adalah reformasi kebijakan inovasi dengan menghapus segala regulasi yang menghambat atau yang berbelit-belit. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah juga harus mendukung adanya inovasi daerah. Selain itu perlu memperhatikan “program payung” yang menjadi alat pengarah fokus dan keterkaitan antara pelaku dan sumber pendanaan. Selain itu juga dibutuhkan pengembangan infrastruktur dasar, pembiayaan inovasi daerah, serta peningkatan sosial budaya, dan potensi daerah lainnya
2. Pengembangan Fokus Prioritas Sebuah proses komprehensif dengan analisis mendalam dan meninjau peraturan perundangan yang berlaku.
3. Implementasi Kerangka Kerja Inovasi Kegiatan ini dilakukan dalam penguatan klaster industri spesifik sesuai fokus prioritas yang telah ditetapkan. Penyusunan rancangan awal roadmap, bentukbentuk kegiatannya meliputi pengumpulan data dan informasi yang terkait dengan penyusunan roadmap, kemudian data tersebut dianalisis sehingga menghasilkan informasi, setelah itu melakukan penyusunan dokumen Rancangan Awal Roadmap (Taufik, 2005). Forum Perangkat Daerah dan stakeholder terkait lainnya juga merupakan salah satu tahapan penting yang harus dilalui dalam melakukan sebuah penyusunan roadmap. Bentuk-bentuk kegiatan forum Perangkat Daerah dan stakeholder meliputi pembahasan

rancangan awal roadmap dengan Perangkat Daerah dan stakeholder, kemudian penyusunan memorandum kesepakatan terhadap rancangan awal roadmap.

2. 1. 10 Inisiatif (Prakarsa) Strategis Penguatan Sistem Inovasi Daerah

1. Penguatan Sistem Inovasi Daerah : sebagai wahana untuk memperkuat pilar-pilar bagi penumbuhkembangan kreativitas-keinovasian di tingkat daerah, di mana penguatan sistem inovasi daerah merupakan bagian integral dari penguatan sistem inovasi nasional.
2. Pengembangan Klaster Industri : sebagai wahana untuk mengembangkan potensi kolektif terbaik kewilayahan dan meningkatkan daya saing industrial.
3. Pengembangan Jaringan Inovasi : Sebagai wahana membangun keterkaitan dan kemitraan antar aktor utama, serta mendinamisasikan aliran pengetahuan, inovasi, difusi, dan pembelajaran.
4. Pengembangan Teknopreneur : Sebagai wahana modernisasi bisnis/ ekonomi & sosial, serta mengembangkan budaya inovasi
5. Penguatan Pilar-pilar Tematik SI : sebagai wahana memperbaiki elemen-elemen penguatan sistem yang bersifat tematik dan kontekstual.

Gambar 2.1 : Matrix Kerangka Kebijakan Inovasi dan Inisiatif Strategi Penguatan Sistem Inovasi Daerah



Sumber : BPPT, 2021

2.1.11 Pentingnya Sistem Inovasi Daerah

1. Terjadi pergeseran dari ekonomi yang berbasis industri menuju ke ekonomi berbasis pengetahuan;
2. Daya saing daerah ditentukan oleh kemampuan merupakan bagian integral dari strategi pembangunan daerah;
3. Strategi inovasi daerah merupakan kebijakan strategis peningkatan daya saing daerah;
4. Berfokus pada potensi terbaik setempat dan terbuka pada ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi kemajuan daerah; dan
5. Menetapkan tujuan yang jelas dan capaian yang rasional

2.1.12 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya,

semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kinerja (ki-ner·ja/n) adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan dan bisa juga didefinisikan sebagai kemampuan kerja (tentang peralatan). Dan juga disebutkan bahwa berkinerja (ber·ki-ner·ja/v) adalah memperlihatkan prestasi, berkemampuan (dengan menggunakan tenaga). Dari Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas Manajemen Kinerja (MK) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi.

Pentingnya peranan penggunaan kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dengan kinerja pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dalam menyelesaikan tugasnya, guna pencapaian kerja yang lebih efektif dan efisien.
2. Mempermudah segala pencapaian tugas sesuai rencana kerja yang disepakati dan ditetapkan sebelumnya.
3. Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan kerja yang lebih baik dan tepat dalam efisien kerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan tugas yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja dalam organisasi. (Handoko: 1997:6)

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Moeherionto (2012: 69) mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan Ability (A) Motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau Opportunity (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Sedangkan menurut Simamora (2006), penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Berikut pengertian kinerja pegawai menurut para ahli, yaitu: Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, sementara menurut Dessler dalam Tanya (2009:42) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:50), menyatakan bahwa *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hal senada juga disampaikan Wibowo (2010:9) 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.

Kaselis, Mindaugas (2013) menemukan dari hasil penelitiannya bahwa organisasi bisnis swasta karena membantu mencapai tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Meskipun sektor publik diorganisasikan menggunakan prinsip-prinsip yang berbeda, sektor ini juga berupaya menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik, di samping produksi dan penyediaan barang publik, redistribusi sumber daya publik yang sesuai, rezim demokratis, dan ketersediaan publik atas barang publik.

Selanjutnya hasil penelitian dari Lewis, Blane D.; Nguyen, Hieu T.M.; Hendrawan, Adrianus (2020) yaitu pemimpin lokal bertanggung jawab atas kinerja layanan publik di lingkungan yang terdesentralisasi, karena beberapa teori menyarankan harus menjadi kasus dan bahwa penelitian lain menimbulkan keraguan? Mungkin secara mengejutkan, pertanyaan tersebut belum mendapatkan banyak perhatian empiris dalam literatur (De Kadt dan Lieberman,

2017). Dan studi yang menjawab pertanyaan spesifik ini telah menghasilkan hasil yang sangat berbeda.

Harding (2015), menemukan bahwa pemilih di Ghana meminta pertanggungjawaban politisi atas investasi di jalan tetapi tidak untuk kualitas bekerja pada perkiraan dampak *incumbency* tanpa syarat (Trounstine, 2011; De Magalhaes, 2015; dan De Benedictis-Kessner, 2018), memperluas dasar untuk perbandingan yang bermanfaat dari keuntungan petahana di seluruh negara di dunia. Kedua, dan yang lebih penting, memperdalam penelitian tentang sejauh mana pemilih meminta pertanggungjawaban politisi mereka atas hasil yang diinginkan dengan menilai heterogenitas efek *incumbency* di berbagai perbedaan hasil layanan dan untuk pertama kalinya dalam literatur, dengan menyelidiki fiskal, manajemen keuangan, dan kinerja layanan dari calon petahana yang berhasil dalam pemilihan juga memajukan penelitian di bidang ini dengan mengadopsi pendekatan metodologis yang bisa dibilang menghasilkan perkiraan kausal yang lebih dapat diandalkan tentang efek akuntabilitas daripada dalam studi sebelumnya (Harding, 2015; De Kadt dan Lieberman, 2017; dan Blattman et al., 2018).

Hal senada juga juga ditemukan oleh Liu, Xin; Dong, Keyong (2012) bahwa Penilaian kinerja dalam sektor publik melibatkan masalah yang serupa dengan yang ada di sektor swasta (Daley, 1992), dan pembelajaran dari sektor swasta dapat membantu pembentukan dan implementasi sistem di sektor publik yang serupa dengan yang ada di sektor swasta.

Dari berbagai pendapat dan hasil penelitian terdahulu di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, penilaian kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan. Dengan kata lain penilaian kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk aktifitas dan kebijakan di dalam serangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2.1.13 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, di bawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik menurut para ahli, antara lain:

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011: 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.14 Tujuan dan Metode Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja pegawai. Selanjutnya Robbins (2002:97) mengemukakan penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi, yaitu :

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer, ataupun pemberhentian.
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini penilaian menjelaskan keterampilan dan

daya saing para pekerja yang belum cukup, tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan.

3. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
4. Penilaian kinerja untuk memenuhi umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Kriteria yang dipilih manajemen dalam melakukan evaluasi saat menilai kinerja pegawai akan berdampak besar terhadap apa yang dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Metode penilaian kinerja menurut Robbins (2002: 101) adalah:

1. Esai tertulis, adalah suatu kinerja dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi waktu lampau, potensi dan saran-saran mengenai seorang pegawai untuk perbaikan.
2. Keadaan kritis, memfokuskan perhatian sipenilaian pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan efektif atau yang tidak efektif. Sebuah daftar keadaan kritis memuat serangkain contoh-contoh, dimana dengan daftar ini para pekerja dapat melihat perilaku-perilaku yang diharapkan dan perilaku-perilaku yang membutuhkan pengembangan.
3. Grafik skala penilaian, dalam metode ini dicatat factor-factor kinerja, seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerja sama,

loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Selanjutnya sipenilaian memeriksa daftar tersebut dan menilai setiap faktor sesuai dengan skala peningkatan.

4. Skala penilaian perilaku, skala mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian.
5. Skala peningkatan perilaku, menentukan dengan pasti, bersifat dapat diamati dan dapat mengukur perilaku kerja. Hasil dalam proses ini merupakan deskripsi perilaku seperti antisipasi perencanaan, pelaksanaan, pemecahan masalah, menjalankan perintah yang mendesak dan penanganan situasi yang darurat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan dalam menilai pegawai maupun organisasi. Metode yang digunakan dalam menilai pegawai harus diperhatikan dan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.15 Dimensi dan Indikator Kinerja

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang dititikberatkan pada sistem kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel,

partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012: 67), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja; menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja; menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab; menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.
4. Kerjasama; kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan

sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif; inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

- 1) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
- 2) Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian; merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, sistem inovasi daerah menurut Doloreux dan Parto (2005), menyebutkan ada tiga hal utama dalam literatur sistem inovasi daerah, yaitu :

- 1) **Interaksi antar aktor** berbeda dalam proses inovasi, yang meliputi tidak hanya interaksi antarpengguna dan produsen, tetapi juga komunitas bisnis dan penelitian yang lebih luas;
- 2) **Peran kelembagaan** dan jangkauan proses inovasi yang secara institusional telah tertanam di dalam pembentukan sistem produksi; dan
- 3) Mengandalkan **peran pengambil kebijakan (pemimpin)**, khususnya pada analisis kebijakan yang berupaya untuk menjalankan konsep sistem inovasi daerah.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil dari proses berjalannya etos kinerja dalam penguatan sistem inovasi daerah Kabupaten Pelalawan. Dalam penelitian ini mengambil gagasan dan teori kinerja yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2012). Teori ini dijadikan pintu masuk untuk mengeksplorasi berjalannya kinerja dalam penguatan sistem inovasi daerah Kabupaten Pelalawan. Ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

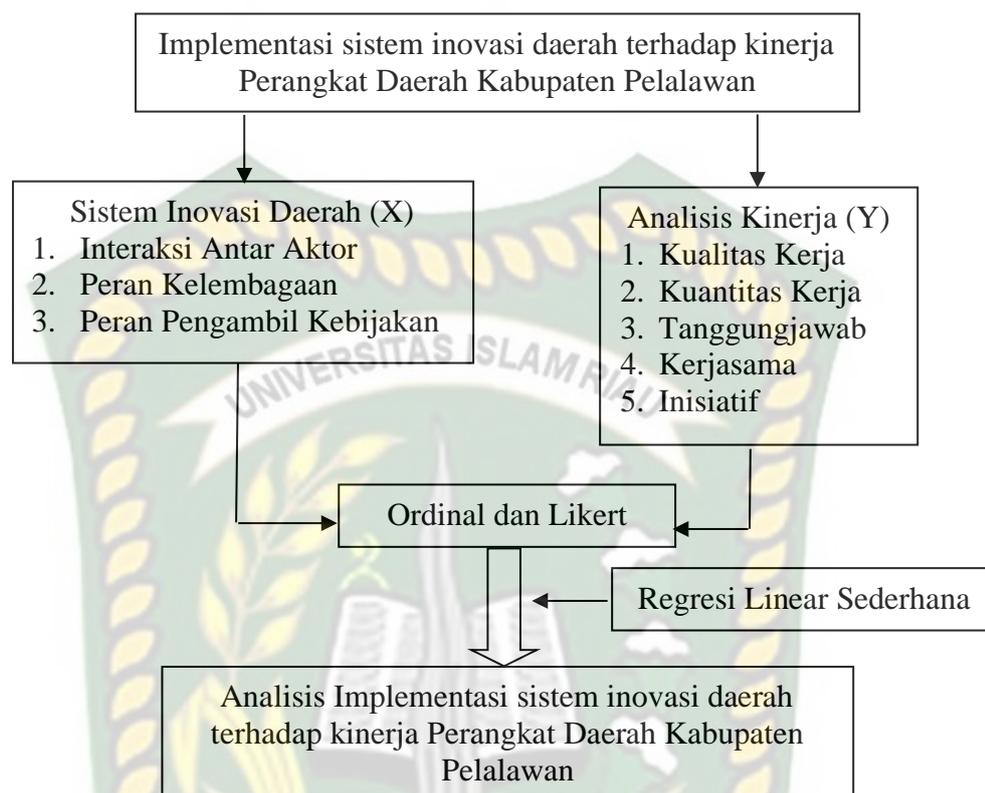
1. **Kualitas kerja**; menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang

dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.

2. **Kuantitas kerja;** menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. **Tanggung jawab;** menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.
4. **Kerjasama;** kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. **Inisiatif;** inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

Kemudian lebih lanjut untuk memperjelas penelitian ini maka penulis menggambarkan model penelitian setelah menjelaskan kerangka pemikiran di atas.

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Penulis



Sumber : Olahan Penulis, 2021

2.3 Hipotesis

Dari hasil perumusan masalah dan tinjauan kepustakaan yang sudah dipaparkan sebelumnya, dimana hipotesis yang akan dibahas adalah pada tujuan kedua dalam penelitian ini, yaitu pengaruh inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H0 : inovasi daerah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

H1 : inovasi daerah diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil – hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Author	Findings
1	Dibie, Robert (2003)	Makalah ini meneliti kinerja administrator publik di tingkat pemerintah daerah di Nigeria. Ini melacak perkembangan pemerintah daerah di Nigeria dari tahun 1945 hingga saat ini. Ia berpendapat bahwa pergeseran kekuatan pengambilan keputusan yang kritis dan fungsi pemerintah daerah mengharuskan administrator publiknya untuk menjadi profesional yang lebih terlatih. Namun, tanpa partisipasi warga dalam pemerintahan, akuntabilitas pegawai negeri akan rendah. Studi ini membahas pertanyaan-pertanyaan berikut: Bagaimana kinerja sektor publik dan pengembangan tindakan oleh warga mempengaruhi akuntabilitas di pemerintah daerah? Berapa banyak pelatihan yang dilakukan administrator publik di pemerintah daerah Nigeria dalam manajemen publik? Apa hubungan antara kinerja dan partisipasi warga negara dalam proses pembangunan pemerintah daerah? Pedoman untuk partisipasi warga negara dalam urusan publik pemerintah daerah sebagai: (1) Kebijakan pemerintah terbuka seperti persyaratan audiensi publik dan undang-undang pertemuan terbuka yang membuka jalan untuk pemantauan langsung, pengawasan, dan masukan ke dalam pengambilan keputusan publik oleh warga negara; (2) Perangkat pengumpulan informasi seperti survei warga dan unit pemerintah untuk menangani keluhan warga tentang masalah individu; (3) Kegiatan organisasi lingkungan; dan (4) Strategi produksi yang membawa warga ke dalam operasi kolaboratif untuk pemberian layanan di sepanjang sisi profesional layanan publik. Pemerintah daerah Nigeria belum dapat mencapai 25% dari ketentuan ini.
2.	Wiwandari Handayani, 2013	Menemukan beberapa gambaran yang telah ditemukan beberapa gambaran mengenai kesiapan Pemerintah Kota Semarang dalam mengawal proses SIDA. Untuk mengembangkan potensi wilayah, maka perlu dilakukan

		penyusunan Raodmap SIDA yang berfungsi sebagai pedoman untuk mengimplementasikan setiap inisiatif strategis di daerah.
3.	Teguh Narutomo, 2014	Menyimpulkan bahwa evaluasi terhadap program PNPM dan menentuka exit strategy program dengan pengembangannya merupakan program dari keseluruhan proses dalam satu sistem untuk menumbuhkembangkan inovasi yang dilakukan antar institusi pemeritah, pemerintah daerah, lembaga kelitbangan, lembaga pendidikan, lembaga penunjang inovasi, dunia usaha dan masyarakat di daerah.
4.	Korwa John Martin, 2015	Kesimpulan dari Studi Kebijakan Sistem Inovasi Daerah (Sida) Dan Penyusunan Strategi Roadmap Pembangunan Kabupaten Ngawi : Pendekatan <i>Interpretive Struktural Modeling</i> dan <i>Multi Criteria Group Dicision Making</i> adalah sebagai berikut : 1) pendekatan metode <i>Interpretive Struktural Modeling</i> (ISM) menghasilkan enam indikator utama dari masing-masing arah kebijakan. Antara lain dimuatnya PSIDa dalam dokumen RPJMD, terbentuknya layanan laboratorium penelitian daerah, terbentuknya kerjasama GID, penerapan GID pada kurikulum pendidikan, pelaku bisnis inovatif dalam klaster industri, dan klaster industri yang berwawasan lingkungan, 2) Tujuan utama pengembangan strategi penguatan SIDA dari enam arah kebijakan, terpilih dengan metode <i>Multi Criteria Group Dicision Making (MCGDM)</i> yaitu terbentuknya layanan laboratorium penelitian daerah dengan bobot terbesar yaitu 19,51 %. Dengan tingkat <i>keexpertan</i> para pemangku kepentingan yang menilai yaitu sebesar 0,481 untuk expert 2, 0,373 untuk expert 3 dan 0,147 untuk expert 1, hal tersebut dapat dinyatakan sebagai expert karena memiliki rasio nilai normalisasi (r) kurang dari 1. 3) Dengan pendekatan <i>Location Quotient (LQ)</i> perbandingan nilai PDBRB menurut harga konstan antara Propinsi Jawa Timur dan Kabupaten, serta menggunakan pendekatan kesamaan visi dan misi daerah ditemukan tujuh sub-sektor yang berpotensi. Dengan penilaian dari para responden yang tergabung dalam tim kelompok kerja penguatan SIDA di BAPPEDA Kabupaten Ngawi, terpilih subsektor industri kayu dan sejenisnya menjadi sub-sektor yang berpotensi untuk dikembangkan dengan Nilai 49,41, dan 4) Penyusunan strategi roadmap penguatan SIDA dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan hasil diagraph model ISM yang telah terbentuk pada arah kebijakan SIDA yang kedua yaitu kelembagaan SIDA dan daya IPTEKIN. Dengan penetapan strategi tersebut yang terintegrasi dengan sub-sektor industri kayu dan sejenisnya.
5.	Sharip Muhammad, 2017	Hasil penelitian dan pembahasan terkait formulasi kebijakan Penguatan Sistem Inovasi Daerah Kota Surakarta, yaitu 1) Model formulasi yang dianut oleh pemerintah daerah Kota

		<p>Surakarta, dominan menggunakan Model Campuran yang terdiri dari Model Kelembagaan, Model Proses dan Model Rasional, 2) Hambatan-hambatan yang muncul dalam proses formulasi kebijakan Penguatan SIDA ditemukan pada tahap penetapan tujuan, pengelolaan sumberdaya dan hambatan dalam aspek teknis, dan aspek administratif. Hambatan lain yang muncul adalah kelemahan kualitas sumberdaya dan tidak aktif nya salah satu organisasi perangkat daerah dalam perumusan formulasi kebijakan Penguatan SIDA. Dalam hal aspek teknis, ditemukan hambatan yang muncul dalam segi efektivitas dan kecukupan. Dalam aspek administratif, ditemukan hambatan yang muncul pada proses formulasi kebijakan Penguatan SIDA dalam hal otoritas, komitmen institusi, dan dukungan organisasi, dan 3) Strategi Bidang kelitbangan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Surakarta untuk mengatasi hambatan adalah melakukan pendekatan melalui focuss group discussion dengan kelompok kerja (pokja) untuk diskusi rutin setiap satu konsep yang akan dijalankan. Strategi Pejabat Pengembangan dan Pelayanan Solo Technopark adalah berusaha aktif dalam hal menjalin networking dan melakukan <i>Memorandum Of Understanding (MOU)</i> dengan pihak-pihak yang diajak kerjasama.</p>
6.	Nursyam Ramadhani, 2018	<p>Menyimpulkan ada 4 (empat) strategi, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Segi penataan kelembagaan/organisasi yaitu melanjutkan penyusunan Grand Design dan Roadmap kelitbangan daerah; b. Segi pembiayaan yaitu mengalokasikan pembiayaan dan menjamin ketersediaan sumber pembiayaan kegiatan kelitbangan melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota; c. Segi sarana dan prasarana yaitu penggunaan online system technology untuk publikasi hasil-hasil kegiatan kelitbangan; dan d. Segi sumber daya manusia kelitbangan yaitu mengoptimalkan pendayagunaan pejabat fungsional peneliti dan perekayasa.
7.	Lewis, Blane D.; Nguyen, Hieu T.M.; Hendrawan, Adrianus (2020)	<p>Pemimpin lokal bertanggung jawab atas kinerja layanan publik di lingkungan yang terdesentralisasi, karena beberapa teori menyarankan harus menjadi kasus dan bahwa penelitian lain menimbulkan keraguan? Mungkin secara mengejutkan, pertanyaan tersebut belum mendapatkan banyak perhatian empiris dalam literatur (De Kadt dan Lieberman, 2017). Dan studi yang menjawab pertanyaan spesifik ini telah menghasilkan hasil yang sangat berbeda. Harding (2015), misalnya, menemukan bahwa pemilih di Ghana meminta pertanggungjawaban politisi atas investasi di jalan tetapi tidak untuk kualitas bekerja pada perkiraan dampak incumbency</p>

		<p>tanpa syarat (Trounstine, 2011; De Magalhaes, 2015; dan De Benedictis-Kessner, 2018), memperluas dasar untuk perbandingan yang bermanfaat dari keuntungan petahanan di seluruh negara di dunia. Kedua, dan yang lebih penting, kami memperdalam penelitian tentang sejauh mana pemilih meminta pertanggungjawaban politisi mereka atas hasil yang diinginkan dengan menilai heterogenitas efek incumbency di berbagai perbedaan hasil layanan dan, untuk pertama kalinya dalam literatur, dengan menyelidiki fiskal, manajemen keuangan, dan kinerja layanan dari calon petahana yang berhasil dalam pemilihan kami juga memajukan penelitian di bidang ini dengan mengadopsi pendekatan metodologis yang bisa dibilang menghasilkan perkiraan kausal yang lebih dapat diandalkan tentang efek akuntabilitas daripada dalam studi sebelumnya (Harding, 2015; De Kadt dan Lieberman, 2017; dan Blattman et al., 2018).</p>
8	<p>Saleem, Farida; Zhang, Yingying; Zhang; Gopinath, C.; Adeel, Ahmad (2020)</p>	<p>Gaya kepemimpinan pelayan telah menarik banyak perhatian dalam dekade terakhir pada studi kepemimpinan karena fokusnya pada melayani orang lain terlebih dahulu. Literatur yang masih ada membutuhkan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme yang mendasari kepemimpinan pelayan untuk secara positif mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Kami memposisikan pelayan servant untuk berkontribusi pada kinerja berkelanjutan perusahaan, dengan secara empiris mempelajari mekanisme mediasi kepercayaan dua dimensi, yaitu kepercayaan afektif dan kognitif, antara kepemimpinan servant dan kinerja individu. Data kami terdiri dari sampel diad dari 233 pasang bawahan dan penyelia mereka. Hasil dari model linear hirarkis (HLM) untuk data cluster menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan sangat diprediksi kepercayaan afektif, perilaku warga organisasi (OCB), dan kinerja tugas bawahan; kepercayaan afektif memediasi pengaruh kepemimpinan hamba sepenuhnya pada kinerja tugas sementara sebagian memediasi pengaruh kepemimpinan hamba pada OCB bawahan. Sebaliknya, kepercayaan kognitif tidak memediasi pengaruh kepemimpinan pelayan pada OCB atau kinerja tugas. Temuan ini mengungkapkan relevansi kepercayaan afektif sebagai mekanisme yang mendasari yang memediasi dan menafsirkan kepemimpinan pelayan ke dalam kinerja individu yang positif.</p>

Sumber: Tim jurnal PPs-UIR, 2020 dan Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan review dari beberapa jurnal pada penelitian terdahulu diatas, sebagian peneliti terdahulu sama-sama menggunakan konsep kinerja pada

perusahaan dan pegawai pemerintahan. Kemudian disampaing konsep kinerja, ada sebagian penelitian terdahulu membahas terkait dengan penguatan SIDA dan menyusun Roadmap SIDA di daerah merupakan suatu strategi dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan program-program inovasi di daerah. Namun di dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk membahas seperti apa korelasi antara kinerja dalam penerapan penguatan sistem inovasi daerah di Kabupaten Pelalawan. Artinya menggabungkan antara sistem inovasi dengan kinerja dari peneliti terdahulu.

2.5 Konsep Operasional

Konsepsional adalah tahap mengubah konsep agar menjadi variabel yang diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Yang dimaksud variabel bebas ialah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Untuk memudahkan dan menghindari terjadinya kekaburan mengenai masalah yang hendak diteliti. Dengan dilatarbelakangi masalah yang ada, maka konsep operasional akan menjadi tolak ukur lapangan.

Variabel bebas / X : Sistem Inovasi

Variabel terikat / Y : Kinerja Perangkat Daerah

Adapun definisi operasional dijabarkan sebagai berikut:

1. Implementasi adalah adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya.

2. inovasi merupakan hasil pemikiran, penelitian, pengembangan, pengkajian, dan/atau penerapan, yang mengandung unsur kebaruan dan telah diterapkan serta memberikan kemanfaatan ekonomi dan/atau sosial.
3. Invensi merupakan suatu ide dari inventor yang dituangkan kedalam suatu pemecahan masalah yang spesifik di bidang teknologi berupa produk atau proses, atau penyempurnaan dan pengembangan produk atau proses.
4. Inventor adalah seorang atau beberapa orang yang secara bersama-sama melaksanakan ide yang dituangkan kedalam kegiatan yang menghasilkan invensi.
5. Sistem inovasi daerah dikarakteristikan sebagai kumpulan aktivitas inovasi dan merupakan bentuk kegiatan kerja sama antara pemerintah, perusahaan, universitas, lembaga litbang, organisasi pelatihan, dan agen transfer teknologi untuk menciptakan dan mendisfusikan pengetahuan baru.
6. Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, Mangkunegara (2012:67);

2.6 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, defenisi variabel, indikator, ukuran dan lain lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi Variable

digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Berikut tabel mengenai defenisi operasional variabel penelitian:

Tabel II.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Indikator	Item Penilaian
Sistem inovasi daerah dikarakteristikan sebagai kumpulan aktivitas inovasi dan merupakan bentuk kegiatan kerja sama antara pemerintah, perusahaan, universitas, lembaga litbang, organisasi pelatihan, dan agen transfer teknologi untuk menciptakan dan mendisfusikan pengetahuan baru. Selain itu, adanya dukungan budaya inovasi sangat berperan agar sistem ini dapat berkembang dari waktu ke waktu (Doloreux dan Parto, 2005).	1. Interaksi Antar Aktor	Adanya kerjasama antar aktor masing-masing Perangkat Daerah
	2. Peran Kelembagaan	Keterlibatan Perangkat Daerah dalam mendukung sistem inovasi
	3. Peran Pengambil Kebijakan	Keterlibatan pimpinan dalam mendukung sistem inovasi
Pengertian kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara (2012:67))	1. Kualitas kerja	a. kerapihan b. kemampuan c. keberhasilan
	2. kuantitas kerja	a. kecepatan b. kepuasan
	3. tanggung jawab	a. hasil kerja b. pengambilan keputusan c. sarana dan prasarana
	4. kerjasama	a. kekompakan b. hubungan baik rekan kerja dan atasan
	5. inisiatif	Kemandirian
<i>Sumber : Olahan Penulis, 2021</i>		

2.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dengan alat ukur, sehingga

dapat menghasilkan data kuantitatif. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang digunakan skala *likert* (Sugiyono, 2007).

Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini skala *Likert* yang digunakan untuk analisis kinerja yaitu:

1. Sangat Baik (skor 5)
2. Baik (skor 4)
3. Cukup baik (skor 3)
4. Kurang Baik (skor 2) dan
5. Tidak Baik (skor 1).

Untuk penguatan sistem inovasi daerah yaitu :

1. Sangat baik (skor 5)
2. baik (skor 4)
3. Cukup baik (skor 3)
4. Kurang baik (skor 2) dan
5. Tidak baik (skor 1).

Sebelum menganalisa deskriptif penelitian ini, akan di buat tabel rentang skala yang menjadi acuan dalam analisis deskriptif. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 110 responden dan banyaknya alternative jawaban berjumlah 5 (Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, Tidak Baik), maka:

- Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel x jumlah pertanyaan
- Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel x jumlah pertanyaan

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus:

$$\text{Rentang Skala (interval)} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{alternatif jawaban}}$$



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan rumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan secara empiris tentang Sistem Inovasi Daerah (X) dan Implementasi Kinerja (Y). Obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pelalawan dan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Penelitian kausal menurut Sugiyono (2011:37) merupakan jenis penelitian dimana adanya hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Metode Penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:8).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kabupaten Pelalawan yang beralamatkan di Komplek Perkantoran Bhakti Praja Pangkalan Kerinci. Dengan alasan penelitian

adalah masih rendahnya partisipatif Perangkat Daerah dalam menghasilkan inovasi-inovasi.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau minat yang ingin peneliti investigasi yang dikutip dari Siagian (dalam Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian adalah Tim Koordinasi Sistem Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan data Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pelalawan jumlah inovasi tahun 2017-2020 sebanyak 250 inovasi.

Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:122). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa *sampling* jenuh atau sensus terknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Proses pengambilan data dari seluruh obyek pada populasi disebut sensus atau penelitian populasi (*population research*). Disamping itu tidak dapat dilakukan pengamatan secara mendalam. Namun sensus mempunyai kelebihan, antara lain : dapat diketahui gambaran yang sebenarnya dari suatu populasi serta tidak mempunyai *sampling error*. Dalam penelitian ini terdapat 110 responden untuk melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sensus.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2015:150). Sedangkan menurut Sugiyono (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karaktersitik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang

dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan keterbatasan melakukan observasi terhadap seluruh populasi, untuk efisiensi waktu dan biaya untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi dan mengurangi kesalahan penelitian dalam pengambilan sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi.

Tabel 3.1 Tabel Data Sampel

No	Nama Perangkat Daerah	Jabatan	Jumlah
1	Sekretariat Daerah	Kasubbag	5
2	Inspektorat	Fungsional	5
3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Kepala Bidang, Kasubbag	5
4	Dinas Perhubungan	Kasubbag dan Staf	2
5	Dinas Kesehatan	Kepala Seksi	4
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Kepala Bidang, Kepala Seksi	3
7	Dinas Sosial	Kepala Bidang, Kasubbag	5
8	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag	5
9	Dinas Ketahanan Pangan dan Tanaman Holtikultura	Sekretaris, Kasubbag	3
10	Dinas Lingkungan Hidup	Kepala Bidang, Kasubbag	5
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Sekretaris, Kasubbag, Staf	5
12	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	Kepala Bidang, Staf	5
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak, Pelayanan Keluarga Berencana	Kepala TU, Kepala UPT, Kasubbag, Staf	4
14	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Kepala Bidang	5
15	Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga	Kepala Bidang	4
16	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag, Analis	5

17	Dinas Perkebunan dan Peternakan	Kepala Bidang, Kasi dan Kasubbag	5
18	Dinas Perikanan dan Kelautan	Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag	5
19	Dinas Komunikasi dan Informasi	Kepala Bidang, Kasubbag	5
20	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag	4
21	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Kepala Bidang dan Kasubbid	4
22	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbid, Kasubbag, Staf	8
23	BKPSDM	Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag	5
24	BPKAD	Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag	4
	Jumlah		110 orang

Sumber : Penulis, 2021

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian dapat digolongkan menjadi dua yaitu data kuantitatif dan kualitatif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif. Kasiram (2010:149) mengatakan bahwa metode kuantitatif adalah suatu proses penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis mengenai apa yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena peneliti menggunakan kuesioner yang berisikan angka sebagai instrument data yang akan diolah sebagai hasil dari penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh sistem inovasi terhadap kinerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan melakukan pengambilan data langsung

kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Sugiyono, 2009:193). Data primer didapatkan oleh peneliti dengan cara langsung meneliti ke Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah dan Perangkat Daerah berupa hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang pernah berpartisipasi pada Sistem Inovasi Daerah Kabupaten Pelalawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis tentang Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Dalam Penerapan Inovasi Kabupaten Pelalawan yang diisi sesuai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan berdasarkan indikator yang ditetapkan dalam variabel penelitian.
2. Wawancara, yaitu dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari pakar/validator, teman sejawat, dosen, yang ikut terlibat dalam pengumpulan data penelitian. Lembar wawancara adalah lembar yang berisi panduan pertanyaan yang digunakan sebagai panduan dalam pengambilan data. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara langsung dan tidak langsung yang berhubungan dengan variabel penelitian. Instrumen penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala likert. Alternatif jawaban dan skor nilai dari masing-masing pertanyaan untuk variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Pernyataan	
	Positif (skor)	Negatif (skor)
Sangat Setuju/Sangat Puas	5	1
Setuju/Puas	4	2
Kurang Setuju/Kurang Puas	3	3
Tidak Setuju/Tidak Puas	2	4
Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Puas	1	5

3.6 Teknik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (dalam Sugiyono. 2014:238) analisis statistik deskriptif adalah proses menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti membagi analisis statistic deskriptif ke dalam 2 bagian yaitu:

- a. Analisis deskriptif responden: penggambaran responden berdasarkan *mean* dengan bantuan SPSS untuk mengetahui mayoritas responden dilihat dari demografi (usia, asal, jenis kelamin, penghasilan dan pekerjaan).
- b. Analisis deskriptif variabel: penggambaran variabel yang bertujuan untuk mengetahui *mean*, *modus* dan *median* dari masing-masing variabel.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *regresi linier* sederhana untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel *independent* (inovasi daerah) terhadap variabel *dependent* (kinerja). Model persamaan umum analisis regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta, besarnya nilai Y ketika nilai X=0

b = Arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X.

X = Variabel inovasi daerah

E = error

3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) (Ghozali, 2016:97). Peneliti menggunakan alat analisis statistic SPSS versi 25 dalam menguji data dalam penelitian ini. Penelitian ini mengacu pada *Coefficients* yang membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dan *Standard error of estimate* sehingga

menghasilkan t_{hitung} sebagai dasar yang peneliti gunakan dalam membuat keputusan. Berikut beberapa kriteria pengujian yang akan peneliti lakukan:

a. Penentuan hipotesis

H_0 : Inovasi Daerah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah.

H_a : Inovasi Daerah diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0.05).

c. Menentukan t tabel

Penentuan t tabel dicari pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $110-1-1 = 108$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen dalam penelitian). Dengan pengujian 2 sisi yaitu 0,05, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1.66 (dilihat pada lampiran 9).

Jika telah melewati syarat pengujian uji t ditarik kesimpulan bahwa:

a. H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (variabel bebas secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

b. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (variabel bebas secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat).

4. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Menurut Jonathan Sarwono (2005) mengatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam menguji R-square peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25.



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan 8 (delapan) Kabupaten/Kota di Propinsi Riau yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan Operasional pemerintah daerah tanggal 5 Desember 1999, salah satu diantaranya adalah Kabupaten Pelalawan yang memiliki luas wilayah 12.490,42 Km dan pada awal terbentuknya terdiri dari 4 Kecamatan, yaitu : 1) Kecamatan Langgam, 2) Kecamatan Pangkalan Kuras, 3) Kecamatan Bunut, dan 4) Kecamatan Kuala Kampar.

Dengan ibukotanya berkedudukan di kota Pangkalan Kerinci yang merupakan bagian wilayah Kecamatan Langgam, sejak tahun 2001 Kabupaten Pelalawan mengalami pemekaran menjadi 10 Kecamatan yang terdiri dari, 1) Kecamatan Langgam, 2) Kecamatan Pangkalan Kerinci, 3) Kecamatan Pangkalan Kuras, 4) Kecamatan Ukui, 5) Kecamatan Pangkalan Lesung, 6) Kecamatan Bunut, 7) Kecamatan Pelalawan, 8) Kecamatan Kuala Kampar, 9) Kecamatan Teluk Meranti; dan 10) Kecamatan Kerumutan.

Kabupaten Pelalawan terus melaju dan meningkatkan segala pembangunan dengan melakukan pemekaran wilayah dari 10 Kecamatan menjadi 12 Kecamatan, Kecamatan yang baru dimekarkan pada bulan Oktober

2005, adalah: 1) Kecamatan Bandar Sei Kijang, dan 2) Kecamatan Bandar Petalangan.

Sebagai salah satu Kabupaten yang berasal dari pemekaran Kabupaten Kampar, saat terbentuk belum memiliki DPRD Kabupaten. Semenjak terbentuknya Kabupaten Pelalawan tahun 1999 dan menjelang terbentuknya DPRD Kabupaten Pelalawan sampai dengan terpilihnya Bupati yang definitif.

4.1.2 Kependudukan

Jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan tahun 2019 adalah 407.254 jiwa. Terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 209.018 jiwa dan perempuan 198.236 jiwa yang tersebar di 12 kecamatan dengan penduduk terbanyak ada di Pangkalan Kerinci yaitu 111.385 jiwa dan terendah di Bandar Petalangan 14.106 jiwa. Kepadatan penduduk menunjukkan perbandingan jumlah penduduk dengan luas wilayah. Secara umum tingkat kepadatan penduduk di Kabupaten Pelalawan 29 jiwa per km². Kecamatan dengan tingkat kepadatan tertinggi adalah Kecamatan Pangkalan Kerinci 575 jiwa per km². Sedangkan kepadatan terendah di Kecamatan Teluk Meranti, 4 jiwa per km².

4.1.3 Struktur Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

Jumlah Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan berjumlah 32 Perangkat Daerah yang terdiri dari Sekretariat Dewan DPRD, Sekretariat Daerah, Inspektorat, Kecamatan, Dinas Daerah (Kepala Dinas), Badan Daerah (Kepala Badan) dan Lembaga Ketentuan Lain. Untuk lebih rinci tentang Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

No	Nama Perangkat Daerah
1	Sekretariat Daerah
2	Sekretariat Dewan
3	Inspektorat
4	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
5	Dinas Kesehatan
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
7	Satuan Polisi Pamong Praja
8	Dinas Sosial
9	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
10	Dinas Ketahanan Pangan dan Tanaman Holtikultura
11	Dinas Lingkungan Hidup
12	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
13	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
14	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak, Pelayanan Keluarga Berencana
15	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu
16	Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga
17	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
18	Dinas Perkebunan dan Peternakan
19	Dinas Perikanan dan Kelautan
20	Dinas Koperasi dan UMKM
21	Dinas Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
22	Dinas Perhubungan
23	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
24	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
25	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
26	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
27	BKPSDM
28	BPKAD
29	Rumah Sakit Umum Daerah
30	Kecamatan

Sumber : Profil Kabupaten Pelalawan, 2021

4.2 Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Kabupaten Pelalawan

4.2.1 Strategi dan Arah Kebijakan Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa)

Kabupaten Pelalawan

Kabupaten Pelalawan sebagai salah satu kabupaten yang memerlukan percepatan pembangunan ekonomi, agar dapat membangun kesejahteraan masyarakatnya serta tidak tertinggal dari daerah lain. Dalam melaksanakan pembangunan daerah, Kabupaten Pelalawan melakukan pendekatan dengan melaksanakan PSIDa.

PSIDa Kabupaten Pelalawan dikembangkan dari Visi dan Misi Pembangunan Daerah, khususnya pembangunan ekonomi tahun 2017-2021 yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Daerah Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Visi dan Misi Kabupaten Pelalawan adalah : “Inovasi Menuju Pelalawan Emas (Ekonomi Mandiri, Aman dan Sejahtera)”.

Berdasarkan kepada Peraturan Bersama Menteri Riset dan Teknologi dan Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2012 dan Nomor 36 tahun 2012 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah, Penyusunan Roadmap dilakukan oleh Tim Koordinasi SIDa. Tim Koordinasi SIDa Kabupaten Pelalawan dibentuk setiap tahun dalam dua periode yaitu Periode tahun 2011-2015 dan Periode tahun 2016-2021 yang diterbitkan dalam Surat Keputusan Bupati Pelalawan sebagai berikut :

1. Tahun 2017

Keputusan Bupati Pelalawan Nomor 274 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Tim Koordinasi, Tim Pokja Kegiatan Sistem Inovasi Daerah Tahun Anggaran 2017.

2. Tahun 2018

Keputusan Bupati Pelalawan Nomor 226 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Tim Koordinasi, Tim Pokja Kegiatan Sistem Inovasi Daerah Tahun Anggaran 2018.

3. Tahun 2019

Keputusan Bupati Pelalawan Nomor 233 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Tim Koordinasi, Tim Pokja Kegiatan Sistem Inovasi Daerah Tahun Anggaran 2019.

4.2.2 Program/Kegiatan Rencana Aksi

Roadmap PSIDa Kabupaten Pelalawan mencerminkan 6 (enam) agenda kebijakan inovasi dalam bentuk indikator-indikator yang terukur dan saling berkaitan. Agenda Kebijakan Inovasi di Implementasikan ke dalam 5 (lima) Pilar prakarsa inovasi periode 2017-2021 yaitu:

1. Pilar Penguatan Ekosistem Inovasi Daerah :

Untuk memperkuat ekosistem (iklim dan lingkungan) yang mendukung tumbuh kembangnya kreatifitas ke-Inovasian, antara lain melalui perbaikan infra dan suprastruktur inovasi, perbaikan berbasis data, kualitas pelayanan, perizinan bisnis dan inovasi dan lain-lain.

2. Pilar Penguatan Klaster Industri

Untuk mengembangkan potensi terbaik dan meningkatkan daya saing industrial melalui pengembangan klaster industry.

3. Pilar Penguatan Pengembangan Jaringan Inovasi

Untuk membangun keterkaitan dan kemitraan antar aktor sistem inovasi, serta mendinamisasikan aliran pengetahuan, inovasi (Perguruan Tinggi, Lembaga Litbang, Badan Usaha, Aparat Pemerintah dan masyarakat).

4. Pilar Pengembangan Teknoprener

Sebagai wahana modernisasi bisnis/ekonomi dan sosial, serta pengembangan budaya inovasi.

5. Pilar Pengembangan Tematik Daerah

Untuk memperbaiki dan meningkatkan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, antara lain sumberdaya energi, air bersih, lingkungan, pembangunan berbasis *green*.

4.2.3 Capaian SIDA Kabupaten Pelalawan

Kondisi SIDA yang akan dicapai terdiri dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan, Penataan Unsur dan Pengembangan SIDA seperti terlihat pada Tabel. 4.2, Tabel. 4.3, dan Tabel.4.4.

A. Kebijakan

Tabel 4.2. Kebijakan Daerah

No	Lingkup SIDA	Tahun 2012-2016	Tahun 2017-2021
1.	Tim Koordinasi dan Pokja	SK Bupati Tahun 2012	SK Bupati Tahun 2017
2.	Roadmap	Tersusun dan Perbup	Tersusun dan Perbup
3.	Integrasi Roadmap ke dalam RPJMD	RPJMD memuat SIDA	RPJMD memuat SIDA
4.	Pelaksanaan Rapat Paripurna	Sejak 2013-2016	Mulai 2017
5.	SOP Tim Koordinasi dan Pokja	Ada	ada
6.	Penganggaran SIDA	Masuk dalam APBD	Masuk dalam APBD

Sumber : Analisis Penulis, 2021

B. Penataan Unsur

Tabel 4.3 Penataan Unsur

No	Lingkup SIDA	2012-2016	2017-2021
1.	Kelembagaan		
	Institusi Pemerintah : penataan diselenggarakan dengan cara mensinergikan program dan kegiatan K/L dalam penguatan system inovasi daerah	Rapat Paripurna Tim Koordinasi	Rapat Paripurna Tim Koordinasi
	Pemerintahan Daerah : membentuk BPPD yang berperan sebagai koordinator penguatan system inovasi daerah	Balitbangda dibentuk tahun 2014	Perkuatan Balitbangda
	Lembaga kelitbang : meningkatkan kapasitas dan peran iptek	Penguatan SDM, penataan program iptek	Perkuatan SDM Iptek
	Lembaga Pendidikan : meningkatkan kemampuan kelitbang dilingkungan lembaga pendidikan sesuai kebutuhan daerah	Pengembangan AKNP dan pembangunan STTP	Akreditasi perguruan tinggi

	Lembaga Penunjang Inovasi : mensinergikan semua program dan kegiatan yang menunjang penguatan sistem inovasi daerah	Bappeda, SKPD terkait tema SIDA	Roadmap Penguatan SIDA di implementasikan
	Peraturan, yaitu ketentuan yang mendukung terciptanya kondisi yang kondusif bagi penguatan system inovasi daerah. Penataan diselenggarakan dengan cara membuat peraturan baru, merubah peraturan dan mencabut peraturan yang terkait dengan sistem inovasi daerah	Perbub tentang Roadmap SIDA Perda RPJMD yang memuat SIDA SK Bupati tentang Tim Koordinasi	Terbit
Jaringan Sistem Inovasi Daerah			
	Komunikasi Intensif Antar Lembaga Sistem Inovasi Daerah, penataan dilakukan melalui : a. Penyelenggaraan Kelompok Diskusi Terfokus, Seminar, Lokakarya dan Kegiatan Sejenisnya. b. Menjalinkan Kerjasama Kelitbangan Antar Lembaga / Organisasi Sistem Inovasi Daerah. c. Forum Komunikasi Penelitian dan Pengembangan Daerah		
	Mobilisasi Sumberdaya Manusia, Penataan Dilakukan Melalui : a. Kerja Sama Kepakaran, Keahlian, Kompetensi, Keterampilan Sumberdaya Manusia Untuk Penguatan Sistem Inovasi Daerah Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah. b. Kerja Sama Kepakaran, Keahlian, Kompetensi, Keterampilan Sumberdaya Manusia Untuk Penguatan System Inovasi Daerah Antar Kabupaten / Kota Dalam Satu Provinsi d. Kerja Sama Kepakaran, Keahlian, Kompetensi, Keterampilan Sumberdaya Manusia Untuk Penguatan System Inovasi Daerah Antar Lembaga Pemerintah dan Lembaga Non Pemerintah.	Pendampingan BPPT KS dengan LIPI Pembangunan Kebun Raya KS dengan PPKS Medan	Tahap Pembangunan
	Sumber daya sistem inovasi daerah		

	Kepakaran, keahlian, kompetensi, keterampilan manusia dan pengorganisasiannya, penataan dilaksanakan melalui : <ol style="list-style-type: none"> a. Pemanfaatan keahlian dan kepakaran yang sesuai dengan tematik dan/atau spesifik sumberdaya system inovasi daerah. b. Pengembangan Kompetensi manusia dan Pengorganisasiannya. c. Pengembangan struktur dan strata keahlian jenjang karir. 		
--	---	--	--

Sumber : Analisis Penulis, 2021

C. Pengembangan SIDA

Tabel 4.4 Pengembangan SIDA

No.	Lingkup SIDA	2012-2016	2017-2021
1.	Pembangunan komitmen dengan consensus unsur-unsur Sistem Inovasi Daerah <ol style="list-style-type: none"> a. Sosialisasi b. Fasilitasi c. Alokasi sumber daya 	Ditetapkan kawasan teknopolitan 3700 ha Pembangunan ST2P	Masuknya anchor industry
2.	Pemetaan Potensi dan Analisis Sistem Inovasi Daerah <ol style="list-style-type: none"> a. Identifikasi dan Pengumpulan data b. Pemetaan c. Analisis factor kebijakan, unsur, program dan kegiatan system inovasi daerah 	Ditetapkan 2 klaster industri yaitu KI Pariwisata dan KI Hilirisasi sawit	Peningkatan rantai nilai dan transaksi
3.	Pemberlanjutan penguatan system inovasi daerah <ol style="list-style-type: none"> a. Evaluasi pelaksanaan penguatan system inovasi daerah b. Hasil evaluasi menjadi acuan untuk penyusunan RKPD Tahun Berikutnya 	Dilaksanakan rapat paripurna dan monev Tim Koordinasi tiap tahun sejak tahun 2013	Dilaksanakan rapat paripurna dan monev tim koordinasi tiap tahun

Sumber : Analisis Penulis, 2021

4.2.4 Pengukuran SIDA Kabupaten Pelalawan

Pengukuran adalah hal yang sangat penting dilakukan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan PSIDA. Perbandingan pengukuran tingkat keberhasilan pelaksanaan PSIDA di Kabupaten Pelalawan pada setiap

Kelompok Kerja / pada 5 (Lima) Pilar Pokok Pembangunan Inovasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Perbandingan Pengukuran RIDa Tahun 2015 dengan 2018

Pilar I. Penguatan Ekosistem Inovasi	Perbandingan Indeks RIDa	
	2015	2018
Kerangka Umum yang Kondusif bagi Inovasi dan Bisnis	0.66	0.63
Kelembagaan dan daya dukung Iptekin/Litbangyasa serta mengembangkan kemampuan absorpsi Industri, khususnya UMKM	0.44	0.75
Kolaborasi bagi inovasi dan difusi inovasi	0.50	0.50
Budaya Inovasi	0.33	0.58
Keterpaduan/koherensi pemajuan sistem inovasi di daerah	0.25	0.50
Keselarasn dengan perkembangan global	0.22	0.59
Rata-rata	0.40	0.59
Pilar II. Penguatan Klaster Industri		
Kerangka Umum yang Kondusif bagi Inovasi dan Bisnis	0.28	0.06
Kelembagaan dan daya dukung Iptekin/Litbangyasa serta mengembangkan kemampuan absorpsi Industri, khususnya UMKM	0.44	0.69
Kolaborasi bagi inovasi dan difusi inovasi	0.45	0.31
Budaya Inovasi	0.25	0.75
Keterpaduan/koherensi pemajuan sistem inovasi di daerah	0.25	0.56
Keselarasn dengan perkembangan global	0.17	0.17
Rata-rata	0.31	0.42
Pilar III. Penguatan Jaringan Inovasi		
Kerangka Umum yang Kondusif bagi Inovasi dan Bisnis	0.54	0.81
Kelembagaan dan daya dukung Iptekin/Litbangyasa serta mengembangkan kemampuan absorpsi Industri, khususnya UMKM	0.56	0.92
Kolaborasi bagi inovasi dan difusi inovasi	0.50	0.75
Budaya Inovasi	0.25	0.50
Keterpaduan/koherensi pemajuan sistem inovasi di daerah	0.50	0.75
Keselarasn dengan perkembangan global	0.25	-
Rata-rata	0.43	0.62
Pilar IV. Penguatan Teknopreneur		
Kerangka Umum yang Kondusif bagi Inovasi dan Bisnis	0.43	0.38

Kelembagaan dan daya dukung Iptekin/Litbangyasa serta mengembangkan kemampuan absorpsi Industri, khususnya UMKM	0.42	0.81
Kolaborasi bagi inovasi dan difusi inovasi	0.25	0.63
Budaya Inovasi	0.25	0.63
Keterpaduan/koherensi pemajuan sistem inovasi di daerah	-	0.25
Keselarasn dengan perkembangan global	0.31	0.56
Rata-rata	0.43	0.54
Pilar V Pengembangan Tematik		
Kerangka Umum yang Kondusif bagi Inovasi dan Bisnis	0.45	0.61
Kelembagaan dan daya dukung Iptekin/Litbangyasa serta mengembangkan kemampuan absorpsi Industri, khususnya UMKM	0.75	0.25
Kolaborasi bagi inovasi dan difusi inovasi	0.17	0.42
Budaya Inovasi	0.13	0.25
Keterpaduan/koherensi pemajuan sistem inovasi di daerah	0.50	0.75
Keselarasn dengan perkembangan global	0.17	0.13
Rata-rata	0.36	0.40

Sumber : Hasil Penghitungan RIDa dan Olahan Penulis, 2020

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil penghitungan RIDa Kabupaten Pelalawan Tahun 2018 juga dapat dilihat bahwa Nilai RIDa Kabupaten Pelalawan Tahun 2018 sebesar 50,2 % (menggunakan Tematik air bersih) dan 51,4% (menggunakan Tematik TIK). Dengan demikian angka ini menunjukkan adanya peningkatan dalam implementasi pelaksanaan SIDA dibandingkan tahun 2015 yang hanya 37%.

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Analisis Implementasi Sistem Inovasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

Inovasi merupakan kebijakan Pemerintah Kabupaten Pelalawan yang merujuk pada amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi. Inovasi merupakan semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Inovasi juga merupakan upaya memacu kretarivitas daerah untuk meningkatkan daya saing daerah yang dilindungi tanpa ada kekhawatiran menjadi objek pelanggaran hukum. Inovasi merupakan perubahan dan pembaharuan pola pelayanan dan pola kerja menjadi lebih efektif, efisien, terciptanya kreatifitas dan terobosan baru baik dalam pelayanan langsung ke masyarakat maupun dalam pemecahan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan kepada Peraturan Bersama Menteri Riset dan Teknologi dan Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2012 dan Nomor 36 tahun 2012 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah, Penyusunan Roadmap dilakukan oleh Tim Koordinasi SIDA. Tim Koordinasi SIDA Kabupaten Pelalawan dibentuk setiap tahun dalam dua periode yaitu Periode tahun 2011-2015 dan Periode tahun 2016-2021 yang diterbitkan dalam Surat Keputusan Bupati Pelalawan sebagai berikut :

4. Tahun 2017

Keputusan Bupati Pelalawan Nomor 274 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Tim Koordinasi, Tim Pokja Kegiatan Sistem Inovasi Daerah Tahun Anggaran 2017.

5. Tahun 2018

Keputusan Bupati Pelalawan Nomor 226 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Tim Koordinasi, Tim Pokja Kegiatan Sistem Inovasi Daerah Tahun Anggaran 2018.

6. Tahun 2019

Keputusan Bupati Pelalawan Nomor 233 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Tim Koordinasi, Tim Pokja Kegiatan Sistem Inovasi Daerah Tahun Anggaran 2019.

Berdasarkan target capaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pelalawan memiliki target terhadap indikator kinerja RPJMD sesuai tupoksi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pelalawan yaitu indeks inovasi daerah tahun 2019 sebesar 65,0% dan tahun 2020 sebesar 72,4%. Untuk mengevaluasi capaian indeks inovasi daerah tersebut dilakukan dengan penghitungan RIDa. RIDa adalah upaya pengukuran terhadap pelaksanaan penguatan SIDA yang menggambarkan tingkat/ capaian implementasi penguatan SIDA di Kabupaten Pelalawan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun dari hasil penghitungan RIDa tahun 2018 baru mencapai 58.8% dan tahun 2019 mencapai 59,0%. Di dalam penghitungan RIDa terdapat 5 (lima) pilar, yaitu pilar penguatan ekosistem

inovasi, pilar penguatan kluster industri , pilar penguatan jaringan inovasi, pilar penguatan teknopreneur dan pilar pengembangan tematik daerah - air bersih. Berarti secara bobot indeks inovasi masih mengalami pengurangan. Dari ke-5 (lima) pilar yang masih menjadi kelemahan skor penilaian inovasi di Kabupaten Pelalawan adalah pada pilar penguatan kluster industri, pilar penguatan teknopreneur dan pilar pengembangan tematik daerah - air bersih.

Adapun kontribusi Perangkat Daerah terhadap inovasi daerah dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Perangkat Daerah yang Mengikuti Lomba Inovasi Daerah Tahun 2017

No	Nama Perangkat Daerah	Judul Proposal Inovasi
1.	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Sistem Pelayanan Perizinan Online Pelalawan(Sipolan) On The Spot
2.	Dinas Kesehatan	Inovasi Publik Bidang Kesehatan Pemberdayaan Masyarakat. Komisi Perlindungan Keluarga Sehat (KPKS)
3.	Dinas Perkebunan Dan Peternakan	Inovasi Agroindustri Susu Segar Pada Integrasi Sapi Sawit (Pengolahan Sabun Kefir Dan Kefir Beauty Cream
4.	Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura	Varietas Unggul Baru Padi Pasang Surut Dan Pengembangannya. Upaya Modernisasi Pertanian Melalui Program Pelalawan Makmur Sebagai Bagian Inovasi Menuju Pelalawan Emas(Ekonomi, Mandiri, Aman Dan Sejahtera) Dalam Rangka Mendukung Kedaulatan Pangan
5.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	Jotasubawi 01. Alat Penyaring Air Berminyak, Berkarat Dan Berbau
6.	Dinas Perikanan Dan Kelautan	Penggunaan Alat Perontok Sisik Ikan Pada Pengolahan Ikan Asin Kepetuk/Tuakang
7.	Dinas Perhubungan	Peningkatan Sistem Informasi Pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor Berbasis It (Information And Technology) Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pelalawan

No	Nama Perangkat Daerah	Judul Proposal Inovasi
8.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	Pembentukan Satgas Pemberantasan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (P-KDRT) Se-Kabupaten Pelalawan
9.	Satuan Polisi Pamong Praja	Sistem Manajemen Operasional Kebakaran (Smoke)
10.	Dinas Soisal	Tuntas Kemiskinan Makmur Pelalawan
11.	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	Deteksi Dini Dan Pencegahan Dini Terhadap Kemungkinan Terjadinya Gejolak / Konflik Sosial (Unjuk Rasa) Di Masyarakat
12.	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	Pelayanan Dokumen Kependudukan Dengan Metode Service Exelent
13.	Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perindustrian Dan Perdagangan	Peran Serta Kemetrolgion Dalam Menumbuhkembangkanperekonomian Di Kabupaten Pelalawan
14.	Dinas Lingkungan Hidup	Pelayanan Sistem Pengaduan Pencemaran/ Perusakan Lingkungan Secara Online
15.	Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga	Inventarisasi Prosesi Budaya Dan Kuliner
16.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Manajemen Sistem Informasi Kebencanaan

Sumber : Balitbangda Kabupaten Pelalawan, Olahan Penulis, 2021

Tabel 5.2 Perangkat Daerah yang Mengikuti Lomba Inovasi Daerah Tahun 2018

No	Nama Perangkat Daerah	Judul Proposal Inovasi
1.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Kelompok Perempuan Kepala Keluarga Berkualitas (Perkakas)
2.	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan & Olahraga	Minuman Segar Asam Payo Madu Lebah
3.	Dinas Penanaman Modal&Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Sistem Perizinan Tanda Tangan Elektronik (SIPITAL) Pelalawan

No	Nama Perangkat Daerah	Judul Proposal Inovasi
4.	Dinas Pendidikan	Manual Aplikasi Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (Dupak) (MADU)
5.	Dinas Sosial	Pos Konsultasi Terpadu Penyandang Masalah Sosial (PKT Pamsos)
6.	Dinas Perhubungan	Sistem Informasi KIR Kabupaten Pelalawan (SIKIRLAN) 2018
7.	Inspektorat	Pelayanan Online OPD Untuk Konsultasi (Poondasi)
8.	Dinas Lingkungan Hidup	Sistem Pelayanan Pengaduan Online Dugaan Pencemaran / Perusakan Lingkungan
9.	Dinas Kesehatan	Pos TB Keliling
10.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Servis Langsung Jarak Jauh (SLJJ) POSKEUDES
11.	Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura	Mendol Cooperative Farming SU-III (Inovasi Kelembagaan Agribisnis di Desa Sungai Upih Blok III Pulau Mendol)
12.	Dinas Tenaga Kerja	Sistem Pelayanan Online Ketenagakerjaan (SIPOLAN)
13.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Intelijen Preventif Mandiri 2018
14.	Satuan Polisi, Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	Sistem Pengawasan dan Pengamanan Anak Sekolah (SIPAMAS)
15.	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	PBB MELON (Pajak Bumi dan Bangunan Melalui Online)
16.	Dinas Perkebunan dan Peternakan	Inovasi Pelayanan Publik “Posyandu Ternak” Bagi Petani Ternak di Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau
17.	Dinas Perikanan dan Kelautan	Pemberian Probiotik (Nitrobacter) untuk Budidaya Lele Dumbo di Kolam Terpal
18.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Peningkatan Kualitas Pelayanan Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Bersahaja sebagai Implementasi Inovasi Pelayanan

Sumber : Balitbangda Kabupaten Pelalawan, Olahan Penulis, 2021

Tabel 5.3 Perangkat Daerah yang Mengikuti Lomba Inovasi Daerah Tahun 2019

No	Nama Perangkat Daerah	Judul Proposal Inovasi
1.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan melalui "Saber Mempro" di Kabupaten Pelalawan
2.	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan & Olahraga	Menjadikan Ruang Publik Kreatif sebagai Wadah Pengembangan Ekonomi, dan Kreatifitas Masyarakat dalam Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kabupaten Pelalawan
3.	Dinas Perhubungan	Reduced timetest by automatical controlling system
4.	Dinas Kesehatan	Community Feeding Center (CFC) Pos Gizi Masyarakat "Budi Luhur" Kecamatan Kerumutan
5.	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Sistem Informasi Manajemen Aset (Online)
6.	Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura	Proliga Gertambe (Produksi Lipat Ganda melalui Gerakan Tanam Cabe 2 Ha per Desa/Kelurahan)
7.	Dinas Sosial	Pos Konsultasi Terpadu Penyandang Masalah Sosial (PKT RAMOS)
8.	Dinas Tenaga Kerja	Pelayanan Kartu AK 1 Online
9.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	BUNBUMIL (kebun ibu hamil) sebuah upaya pemenuhan gizi ibu hami untuk mencegah AKI/AKB dan stunting melalui gerakan sayang ibu
10.	Dinas Penanaman Modal&Pelayanan Terpadu Satu Pintu	DPMPSTP-PATEN (Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan)
11.	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	Pak Udin (Pelayanan Anak Usia Dini)
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan	Panggunaan bangunan pengasapan dalam proses pengolahan ikan asap/salai di Kab. Pelalawan
13.	Dinas Perkebunan dan Peternakan	Pengembangan tekhnologi bio urine-hydroponik pada UPTD disbunak
14.	Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian dan Perdagangan	Mengoptimalkan Peran PLUT dalam Upaya Mewujudkan UMKM Menarik dan Wah (Mewah)

Sumber : Balitbangda Kabupaten Pelalawan, Olahan Penulis, 2021

Disamping permasalahan pada indeks inovasi, juga partisipan inovasi di Kabupaten Pelalawan juga belum menunjukkan angka yang signifikan setiap tahun. Dari tabel di atas, jenis partisipan dapat ditunjukkan pada lomba inovasi tingkat Perangkat Daerah, Desa/Kecamatan dan masyarakat. Perangkat Daerah yang mengikuti lomba inovasi pada tahun 2017 sebanyak 16 inovasi/perangkat daerah, tahun 2018 sebanyak 18 inovasi/perangkat daerah dan pada tahun 2019 sebanyak 14 inovasi/perangkat daerah. Sedangkan jumlah Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan berjumlah 28 perangkat daerah, artinya secara dukungan belum seluruhnya Perangkat Daerah yang mengikuti sebagai partisipan inovasi.

5.2 Analisis Pengaruh Inovasi Daerah Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

5.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden adalah subjek penelitian yang akan memberikan respon atau jawaban terkait dengan fenomena yang akan diteliti pada sebuah objek penelitian. Responden memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan sebuah penelitian dengan baik. Respon yang baik dari subjek penelitian akan menentukan tingkat keberhasilan penelitian karena respon tersebut akan menggambarkan kondisi di lapangan secara lebih nyata. Responden dalam penelitian ini adalah Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 110 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Profil atau identitas responden merupakan salah satu unsur penting

yang harus diperhatikan dalam penelitian karena akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Selain itu profil responden akan sangat mempengaruhi bagaimana respon yang akan mereka berikan dan menjadi informasi penting dalam mempengaruhi hasil penelitian secara menyeluruh.

Dapat dijelaskan bahwa, responden yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah seluruh anggota yang terdiri dari Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan yang berkaitan dengan pengelolaan Sistem Inovasi Daerah melalui SK Bupati yang berjumlah 98 orang, namun penulis menambahkan sebanyak 12 orang responden. Dimana penambahan responden tersebut merupakan responden yang berada di Perangkat Daerah dianggap mampu memberikan partisipatif dalam pengisian kuisisioner yang dipersiapkan penulis. Hasil dari penambahan responden tentunya memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap penelitian ini. Artinya semakin banyak responden yang dilibatkan di dalam penelitian, maka hasil dari kuisisioner tersebut semakin baik. Responden yang dilakukan penambahan adalah pada pejabat eselon III dan eselon IV di Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

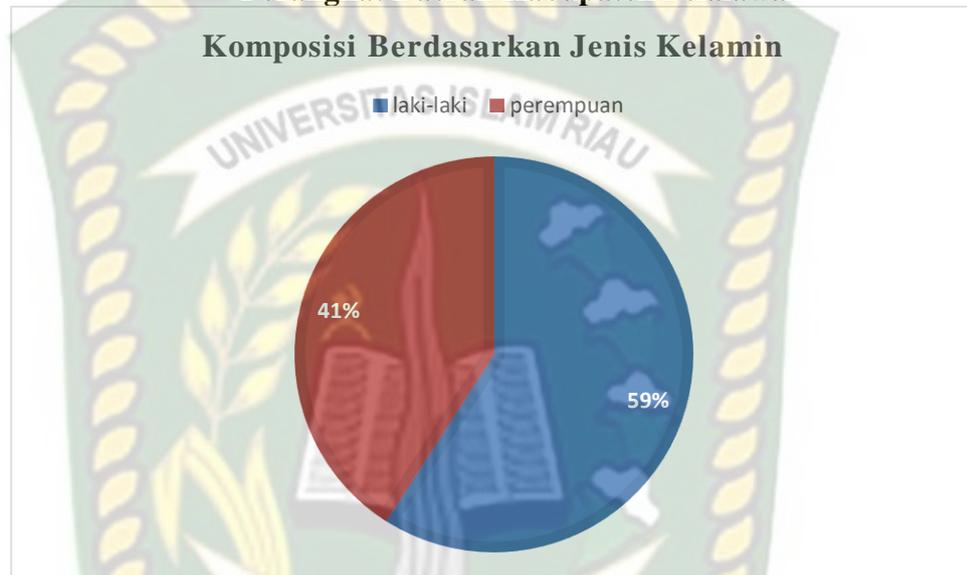
Untuk mendapatkan gambaran secara lebih detail mengenai responden dalam penelitian ini, berikut digambarkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur dan bidang/jabatan.

A. Jenis Kelamin

Salah satu faktor penting yang harus diketahui sebagai bagian dari profil responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin. Jenis kelamin akan mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan dalam

implementasi mengukur inovasi daerah terhadap kualitas kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Dari hasil kuesioner yang sudah disebarluaskan ditemukan data jenis kelamin pada gambar di bawah ini.

Gambar 5.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan



Sumber : Olahan Penulis, 2021

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa, sebagian besar Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan yang berurusan dengan inovasi daerah adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan persentase sebanyak 59%.

B. Kelompok Umur

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia (Tanto *et al.*, (2012), & Mahendra & Woyanti (2014)). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Selain faktor fisik, kemampuan beradaptasi dengan teknologi informasi juga

menjadi faktor penting kenapa usia muda cenderung lebih produktif dibandingkan dengan usia tua karena saat ini hampir setiap sistem dalam di masing-masing perangkat kerja daerah sudah menggunakan sistem digital yang mengharuskan ASN memahami dan menguasai teknologi yang lebih modern. Pada penelitian ini proporsi identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden. Berikut komposisi responden berdasarkan usia.

Gambar 5.2 : Komposisi Responden Berdasarkan Usia Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan



Sumber : Olahan Penulis, 2021

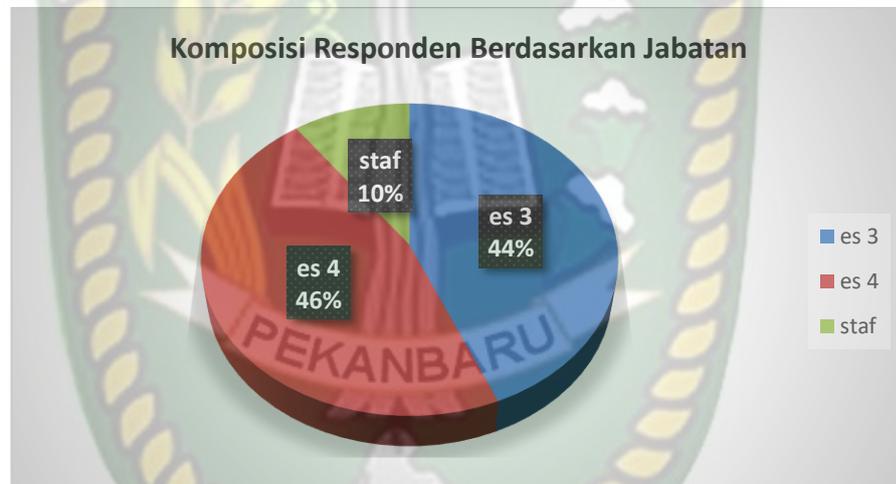
Berdasarkan diagram di atas, menunjukkan proporsi identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden. Rentang usia responden dalam penelitian ini yaitu 28-40 tahun. Artinya di usia tersebut merupakan usia yang memiliki kemampuan dalam berinovasi dan kualitas kerja yang baik.

C. Kelompok Jabatan

Menurut Herman Sofyandi (2008:87,95) dan Dewi Hanggraeni (2012:27), analisis jabatan/pekerjaan (job analysis) sebagai bagian dari

MSDM dalam suatu organisasi merupakan suatu penentuan dari isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaan dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Dalam penelitian ini, komposisi responden berdasarkan jabatan sebagai berikut :

**Gambar 5.3 : Komposisi Responden Berdasarkan Jabatan
Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan**



Sumber : Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa komposisi responden yang paling banyak adalah Pejabat Esellon IV sebesar 46% atau 51 orang dari jumlah sampel dalam penelitian ini. Artinya responden yang menduduki jabatan eselon IV merupakan jabatan yang terlibat langsung dalam melakukan inovasi daerah di masing-masing Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai jawaban responden terkait dengan variabel inovasi daerah dan kualitas kerja pada Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Indeks untuk menggambarkan persepsi responden terhadap indikator (item pertanyaan) yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006). Variabel dalam penelitian ini adalah inovasi daerah dan kinerja. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor 1-5 yang akan digunakan untuk rentang pada skala data setiap variabel.

A. Deskripsi Tentang Inovasi Daerah (X)

Tabel 5.4 Skala Data Inovasi Daerah

Skala Data	Kode	Keterangan
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Olahan Penulis, 2021

Tabel 5.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Inovasi Daerah

No	Uraian Pertanyaan/Pernyataan	Jumlah Pernyataan				
		SS	S	KS	TS	STS
Interaksi Antar Aktor		5	4	3	2	1
1.	Kerjasama internal Perangkat Daerah sudah berjalan dengan baik;	21	78	10	1	0
2.	Perangkat Daerah harus mampu bekerja dengan melakukan inovasi sebagai pendukung program Pimpinan Daerah;	48	58	2	1	1
3.	Kerjasama Perangkat Daerah harus saling mendukung Perangkat Daerah lainnya melalui inovasi yang dibangun.	59	50	0	0	1
Peran Kelembagaan						
1.	Lembaga yang anda tempati harus siapa mendukung inovasi daerah secara maksimal;	63	46	0	0	1
2.	Lembaga yang anda tempati sudah memberikan kontribusi lebih dalam mendukung program inovasi pusat maupun inovasi daerah;	29	71	10	0	0
3.	Lembaga anda sudah tahu akan reward dan punishman yang diberikan jika tidak mendukung inovasi daerah;	21	73	13	2	1
Peran Pengambil Kebijakan						
1.	Pimpinan anda memberikan kepercayaan dalam pekerjaan;	42	62	4	1	1
2.	Pimpinan melibatkan anda dalam keputusan inovasi Perangkat Daerah;	22	72	14	1	1
3.	Pimpinan di lingkungan kerja anda berusaha memberikan penghargaan terhadap ide anggota;	21	71	15	2	1
4.	Pimpinan di lingkungan kerja anda memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya;	16	82	9	2	1

Sumber : Olahan Penulis, 2021

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari variabel inovasi daerah terdapat masing-masing sub indikator yang dominan menjawab adalah

Setuju baik interaksi antar aktor, peran kelembagaan maupun peran pengambil kebijakan. Artinya responden yang ikut partisipasi dalam penelitian ini merupakan responden yang mengerti akan pentingnya inovasi daerah pada Perangkat Daerah masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing responden.

B. Deskripsi Tentang Kinerja (Y)

Tabel 5.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	Uraian Pertanyaan/Pernyataan	Jumlah Pernyataan				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja		5	4	3	2	1
1.	Hasil/output pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan;	9	89	9	2	1
2.	Setiap pekerjaan yang dibebankan bisa diselesaikan dengan baik (baik secara kualitas maupun secara kuantitas);	26	76	6	1	1
3.	Setiap pekerjaan (sesuai dengan anggaran) bisa diselesaikan sesuai dengan rencan kerja yang sudah ditetapkan;	30	74	4	1	1
Kuantitas Kerja						
1.	Setiap pekerjaan yang dibebankan bisa diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan;	36	62	10	1	1
2.	Setiap hasil pekerjaan yang dilakukan memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan;	44	63	2	0	1
Tanggungjawab						
1.	Anda memiliki kualitas yang baik/tepat sesuai dengan bidang kerja anda saat ini;	34	68	7	0	1
2.	Anda bisa menyelesaikan program/kegiatan dengan keahlian yang anda miliki;	34	68	5	2	1
3.	Pelayanan yang diberikan petugas sudah sangat sesuai dengan SOP	31	66	11	1	1

Kerjasama						
1.	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan di tempat kerja anda;	45	61	2	1	1
2.	Anda bisa berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat atau OPD lain terkait dalam menyampaikan hasil kerja anda;	35	68	6	1	0
Inisiatif						
1.	Dalam bekerja selalu menunggu perintah dan arahan atau sering memberikan usulan atau inisiatif;	16	43	36	12	3
2.	Dalam menyusun rencana kerja sering memberikan masukan yang akan dikerjakan;	30	75	3	2	0
3.	Dalam tim kerja sering berinisiatif untuk mengerjakan sebuah kegiatan/program;	23	79	5	2	1

Sumber : Olahan Penulis, 2021

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari variabel kinerja terdapat masing-masing sub indikator yang dominan menjawab adalah Setuju baik kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, Kerjasama dan inisiatif. Artinya responden yang ikut partisipasi dalam penelitian ini merupakan responden yang memiliki partisipasi kinerja yang baik pada Perangkat Daerah masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing responden.

5.2.3 Analisis Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:52). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode Pearson Product Moment. Berdasarkan perhitungan pada bab sebelumnya mengenai perhitungan r tabel, diketahui:

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai r tabel

t = Nilai t tabel

df = Derajat bebas

Diketahui:

df = N – 2, dimana N = 110

$$= 110 - 2 = 108$$

t = Dihitung menggunakan Microsoft Excel dengan rumus

= TINV (0,05;108) maka didapat nilai t tabel sebesar 1.6588

$$r = \frac{1.6588}{\sqrt{110 + 1.6588^2}} = 0,1874$$

Disimpulkan bahwa hasil nilai r tabel sebesar 0,1874. Berikut hasil uji validitas yang peneliti olah menggunakan SPSS versi 25. Instrumen penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Penulis mengambil langkah untuk melakukan uji validitas untuk mengetahui seberapa besar kevalidan dari alat ukur yang digunakan dengan analisis validitas metode *bivariate correlation product moment* dengan bantuan program statistik SPSS versi 25. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel X (Inovasi Daerah) dan Y (Kinerja):

1. Uji Validitas Inovasi Daerah (X)

Tabel 5.7 Pearson Correlation Variabel Inovasi Daerah (X)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Xtot
X1.1	Pearson Correlation	1	.461**	.347**	.272**	.327**	.426**	.519**	.504**	.535**	.382**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.461**	1	.624**	.487**	.289**	.442**	.448**	.476**	.453**	.422**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.347**	.624**	1	.542**	.198*	.449**	.499**	.403**	.364**	.453**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.1	Pearson Correlation	.272**	.487**	.542**	1	.497**	.580**	.481**	.374**	.455**	.453**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.327**	.289**	.198*	.497**	1	.510**	.365**	.300**	.433**	.428**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.038	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.426**	.442**	.449**	.580**	.510**	1	.515**	.490**	.642**	.573**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.1	Pearson Correlation	.519**	.448**	.499**	.481**	.365**	.515**	1	.594**	.544**	.581**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.2	Pearson Correlation	.504**	.476**	.403**	.374**	.300**	.490**	.594**	1	.616**	.564**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.3	Pearson Correlation	.535**	.453**	.364**	.455**	.433**	.642**	.544**	.616**	1	.723**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.4	Pearson Correlation	.382**	.422**	.453**	.453**	.428**	.573**	.581**	.564**	.723**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Xtot	Pearson Correlation	.649**	.708**	.682**	.717**	.591**	.783**	.769**	.740**	.801**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan terhadap hasil uji validitas variabel Inovasi Daerah (X) sebagai berikut :

Tabel 5.8 Uji Validitas Variable Inovasi Daerah (X)

No Kuisisioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,649	0,1874	VALID
X1.2	0,708	0,1874	VALID
X1.3	0,682	0,1874	VALID
X2.1	0,717	0,1874	VALID
X2.2	0,591	0,1874	VALID
X2.3	0,783	0,1874	VALID
X3.1	0,769	0,1874	VALID
X3.2	0,740	0,1874	VALID

X3.3	0,801	0,1874	VALID
X3.4	0,775	0,1874	VALID

Sumber : Lampiran Olahan Statistik, 2021

Dari hasil data tabel 5.2 di atas, diketahui instrument pernyataan nomor X1.1 hingga X3.4 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1874, maka seluruh pernyataan atau instrument pada variabel inovasi daerah (X) Valid.

2. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 5.9 Pearson Correlation Kinerja (Y)

		Correlations													
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y5.3	Ytot
Y1.1	Pearson Correlation	1	.754**	.724**	.620**	.530**	.546**	.566**	.805**	.239*	.646**	.307**	.507**	.570**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.001	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y1.2	Pearson Correlation	.754**	1	.748**	.620**	.563**	.495**	.582**	.670**	.223*	.643**	.219*	.555**	.564**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.021	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y1.3	Pearson Correlation	.724**	.748**	1	.596**	.512**	.488**	.597**	.632**	.215*	.637**	.295**	.522**	.522**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.002	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y2.1	Pearson Correlation	.620**	.620**	.596**	1	.621**	.432**	.528**	.688**	.182	.411**	.222*	.462**	.505**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.058	.000	.020	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y2.2	Pearson Correlation	.530**	.563**	.512**	.621**	1	.407**	.525**	.636**	.021	.393**	.125	.488**	.531**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.826	.000	.195	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y3.1	Pearson Correlation	.546**	.495**	.488**	.432**	.407**	1	.633**	.508**	.053	.548**	.254**	.496**	.670**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.580	.000	.007	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y3.2	Pearson Correlation	.566**	.582**	.597**	.528**	.525**	.633**	1	.638**	.063	.544**	.354**	.595**	.661**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.514	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y3.3	Pearson Correlation	.805**	.670**	.632**	.688**	.636**	.508**	.638**	1	.207*	.560**	.331**	.568**	.617**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.030	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y4.1	Pearson Correlation	.239*	.223*	.215*	.182	.021	.053	.063	.207*	1	.211*	.095	.045	.072	.705**
	Sig. (2-tailed)	.012	.019	.024	.058	.826	.580	.514	.030		.027	.324	.638	.454	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y4.2	Pearson Correlation	.646**	.643**	.637**	.411**	.393**	.548**	.544**	.560**	.211*	1	.301**	.521**	.591**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027		.001	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y5.1	Pearson Correlation	.307**	.219*	.295**	.222*	.125	.254**	.354**	.331**	.095	.301**	1	.436**	.383**	.422**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.002	.020	.195	.007	.000	.000	.324	.001		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y5.2	Pearson Correlation	.507**	.555**	.522**	.462**	.488**	.496**	.595**	.568**	.045	.521**	.436**	1	.775**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.638	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y5.3	Pearson Correlation	.570**	.564**	.522**	.505**	.531**	.670**	.661**	.617**	.072	.591**	.383**	.775**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.454	.000	.000	.000		.000

N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Ytot	Pearson Correlation	.737**	.711**	.699**	.636**	.507**	.542**	.612**	.727**	.705**	.660**	.422**	.575**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan terhadap hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 5.10 Uji Validitas Variable Kinerja (Y)

No Kuisiomer	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,737	0,1874	VALID
Y1.2	0,711	0,1874	VALID
Y1.3	0,699	0,1874	VALID
Y2.1	0,636	0,1874	VALID
Y2.2	0,507	0,1874	VALID
Y3.1	0,542	0,1874	VALID
Y3.2	0,612	0,1874	VALID
Y3.3	0,727	0,1874	VALID
Y4.1	0,705	0,1874	VALID
Y4.2	0,660	0,1874	VALID
Y5.1	0,422	0,1874	VALID
Y5.2	0,575	0,1874	VALID
Y5.3	0,626	0,1874	VALID

Sumber : Lampiran Olahan Statistik, 2021

Dari hasil data tabel 5.4 di atas, maka diketahui instrument pernyataan nomor Y1.1 sampai dengan Y5.3 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1874, maka seluruh pernyataan atau instrument pada variabel kinerja (Y) Valid.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali 2016:48). Adapun penulis menggunakan uji reliabilitas dengan metode

Cronbach's Alpha dengan bantuan statistik SPSS versi 25. Berikut hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 5.11 Hasil Analisis Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	23

Sumber : Lampiran Olahan Statistik, 2021

Dari data hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa variabel inovasi daerah (X) dan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai 0,809. Sedangkan dalam metode *Cronbach's Alpha* suatu alat ukur dikatakan really jika koefisien yang didapat $> 0,70$. Maka dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan penulis telah reliable.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukukan untuk mengukur normalitas data kuesioner. Berikut adalah data hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini.

Tabel 5.12 Uji Asumsi Klasik *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.21156326
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.179
	Negative	-.144
Test Statistic		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai 0,000, artinya memiliki nilai $<0,05$, maka dapat dikatakan data tersebut telah terdistribusikan secara normal.

5.2.4 Hasil Analisis Korelasi dan Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* (inovasi daerah) terhadap variabel *dependent* (kinerja). Hasil uji regresi ditunjukkan oleh tabel berikut untuk menentukan hubungan antar variabel dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.855	5.408		.713	.478
	TotX1	2.259	.528	.418	4.281	.000
	TotX2	.458	.503	.089	.910	.365
	TotX3	.958	.393	.260	2.436	.016

a. Dependent Variable: Ytot

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Unstandardized persamaan dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \text{Constan} \times 3,855 + X1 \times 2,259 + X2 \times 0,458 + X3 \times 0,958$$

2. Dapat di lihat bahwa nilai Sig. pada X1 menunjukkan dengan nilai 0,000, artinya $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan signifikan yaitu nilai X1 (Interaksi antar aktor) memiliki pengaruh pada variabel Y (kinerja).

3. Namun pada X2 menunjukkan dengan nilai 0,365, artinya $> 0,05$, sehingga tidak dapat dikatakan signifikan yaitu nilai X2 (peran kelembagaan) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Point penting yang menunjukkan nilai yang tidak signifikan terdapat pada peran kelembagaan, dapat dijelaskan bahwa inovasi daerah harus dimiliki pada seluruh ASN yang ada di Kabupaten Pelalawan bukan terletak pada kelembagaan atau Perangkat Daerah yang ada.
4. Pada X3 menunjukkan nilai 0,016, artinya $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan yaitu nilai X3 (peran pengambil kebijakan) memiliki pengaruh pada variabel Y (kinerja).

B. Derajat Determinasi

Menurut Ghazali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dapat pada tabel berikut.

Tabel 5.14. Derajat Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.439	6.240
a. Predictors: (Constant), Xtot				
b. Dependent Variable: Ytot				

Dari hasil analisis regresi pada tabel 5.6 di atas dengan melihat nilai R square sebesar 0,444, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

inovasi daerah terhadap variabel kinerja dengan menggunakan derajat determinasi yang dinyatakan dalam persentase.

Disimpulkan bahwa nilai R square dalam bentuk presentase pengaruh variabel inovasi daerah terhadap variabel kinerja adalah sebesar 44,4% sedangkan sisanya yaitu 55,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan bahwa inovasi daerah harus terbangun dari individu masing-masing ASN. Dimana sumberdaya manusia yang seharusnya masing-masing Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan harus mampu mendukung dalam menelurkan program/kegiatan yang menunjang target inovasi Pimpinan Daerah Kabupaten Pelalawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Dengan demikian ada 2 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menggunakan metode *regresi linear* dengan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan kondisi sebagai berikut.

Karakteristik responden dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu menyusun data responden berdasarkan karakteristik tertentu kemudian mengelompokan data tersebut secara kuantitatif sehingga diperoleh nilai-nilai tertentu untuk masing-masing karakteristik yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya nilai-nilai tersebut di deskripsikan secara kualitatif untuk bisa menggambarkan kondisi demografis responden dan kaitannya dengan tujuan dari penelitian ini. Dalam penelitian ini karakteristik responden di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan rentang

usia. Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 59% laki-laki dan 41% perempuan.

Pada hasil hipotesis dalam penelitian ini, penulis menemukan ada pengaruh yang signifikan dari variabel inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal ini menjelaskan bahwa indikator variabel interaksi antar aktor memang memberikan kontribusi yang harus dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Dalam kerangka Sistem Inovasi Daerah, jaringan inovasi merupakan interaksi antara perguruan tinggi, industri, dan pemerintah (*Interaksi Tripel Helix*). Atau interaksi aktor-aktor yang tergabung dalam Sistem Politik, Sistem Lembaga Litbang dan Perguruan Tinggi, serta Sistem Industri, yang didukung oleh infrastruktur. Interaksi antar aktor dapat bermacam-macam, baik itu bersifat teknik, komersial, sosial, maupun finansial. Dalam analisis individual aktor, diidentifikasi aktor yang paling sentral atau mempunyai pengaruh yang besar dalam sebuah jejaring. Dimana aktor yang paling sentral atau memiliki hubungan paling banyak dimiliki oleh pemerintah daerah, sementara untuk aktor yang memiliki hubungan paling sedikit merupakan pemerintah pusat. Begitu juga pemetaan jaringan dilihat dari analisis sentra kedekatan, aktor yang dominan merupakan pemerintah daerah Kabupaten Pelalawan.

Selanjutnya dari hasil regresi linear ditemukan rumusan yang membentuk keterkaitan antara variabel X (inovasi daerah) terhadap variabel Y (kinerja Perangkat Daerah) sebagai berikut : $Y = 3,855 + 0,414 X_1 + 0,255 X_2 + 0,358 X_3$. Ini mengidentifikasikan bahwa X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama

mempengaruhi Y dengan nilai masing-masing 0,414, 0,255, dan 0,358, walaupun ketiga variabel X ini memiliki angka pengaruh yang kecil namun secara keseluruhan variabel X tetap memberikan pengaruh pada variabel Y sebesar 44,4 %, yaitu artinya masih ada 55,6% variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa, ada beberapa faktor lain yang yang mempengaruhi variabel inovasi daerah terhadap kinerja yaitu faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan organisasi dan faktor pengetahuan, dimana pengetahuan tersebut merujuk pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan sebagai dasar kegiatan inovatif. Dengan demikian untuk semakin meningkatkan kinerja Perangkat Daerah maka sangat perlu untuk menambahkan variabel-variabel tersebut sebagai bagian yang harus dipertimbangkan.

C. Uji Statistik T

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel inovasi daerah terhadap variabel kinerja. Uji statistic t dilakukan dengan melihat nilai sig dibandingkan dengan 0,05 dan dengan melihat perbandingan antara t hitung dan t table, dimana t table adalah 1.986 dan t hitung adalah 4.281 diperlihatkan pada tabel 5.5 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dapat dibandingkan t hitung > t tabel = 4.281 > 1.986, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

D. Uji Pengaruh Dominan

Uji pengaruh dominan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable (X1, X2, dan X3) terhadap variable bebas (Kinerja). Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.15 Pengaruh Dominan Variable X1

Variabel X1				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.409	6.407

a. Predictors: (Constant), TotX1

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel X1 memiliki nilai 0,414. Artinya variabel X1 (interaksi antar aktor) berpengaruh sebesar 0,414 atau 41,4 % terhadap variabel Y (kinerja). Artinya hubungan antara interaksi antar aktor kuat. Korelasi bersifat positif artinya jika interaksi antar aktor dalam melakukan inovasi daerah semakin baik kinerja Perangkat Daerah juga akan semakin baik. Kemudian nilai $\text{Sig.} 0,000 < 0,05$, yang artinya antar variable ada hubungan dan signifikan yaitu interaksi antar aktor memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Tabel 5.16 Pengaruh Dominan Variable X2

Variabel X2				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.248	7.223
a. Predictors: (Constant), TotX2				

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel X2 memiliki nilai 0,255. Artinya variabel X2 (peran kelembagaan) berpengaruh sebesar 0,255 atau 25,5 % terhadap variabel Y (kinerja). Artinya hubungan antara peran kelembagaan kurang kuat. Korelasi bersifat positif artinya jika peran kelembagaan dalam melakukan inovasi daerah semakin baik maka kinerja Perangkat Daerah juga akan semakin baik. Kemudian nilai Sig.0,365>0,05, yang artinya antar variabel tidak ada hubungan dan tidak signifikan yaitu peran kelembagaan, tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa inovasi harus dimiliki masing-masing individual pegawai bukan terletak pada peran kelembagaan, namun peran kelembagaan merupakan faktor pendukung dalam melakukan inovasi Perangkat Daerah.

Tabel 5.17 Pengaruh Dominan variable X3

Variabel X3				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.352	6.705
a. Predictors: (Constant), TotX3				

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel X3 memiliki nilai 0,358. Artinya variabel X3 (peran pengambil kebijakan) berpengaruh sebesar 0,358 atau 35,8 % terhadap variabel Y (kinerja). Artinya hubungan antara peran pengambil kebijakan kuat. Korelasi bersifat positif artinya jika peran pengambil kebijakan dalam melakukan inovasi daerah semakin baik kinerja Perangkat Daerah juga akan semakin baik. Kemudian nilai Sig.0,016<0,05, yang artinya antar variabel ada hubungan dan signifikan yaitu peran pengambil kebijakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

5.3 Analisis Faktor-Faktor Penyebab Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Inovasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Menurut Clemons (1995) dalam Ellitan (2009:73) berbagai resiko yang mungkin dialami oleh perusahaan atau suatu organisasi antara lain:

1. Resiko teknis (technical risk) yaitu resiko yang terjadi karena terbatasnya kapabilitas teknologi yang digunakan organisasi dalam proses inovasinya.
2. Resiko finansial (financial risk) terjadi proyek inovasi proses tidak berjalan sesuai dengan rencana atau jika tidak selesai tepat pada waktunya dan tidak sesuai dengan rencana atau jika tidak selesai tepat pada waktunya dan tidak sesuai dengan biaya yang dianggarkan.
3. Resiko politis (political risk) yaitu terjadinya *resistance to change* terhadap proyek-proyek inovasi proses.
4. Resiko fungsional (functional risk) merupakan kesalahan disainer sistem dalam memahami kebutuhan organisasi dan kurangnya keterampilan dan pengetahuan pelaksana sehingga mengakibatkan kapabilitas sistem yang dirancang tidak tepat.
5. Resiko proyek (project risk) adalah risiko yang bisa terjadi jika peesonel pemroses data tidak memahami dan tidak familiar terhadap teknologi baru sehingga menimbulkan masalah-masalah yang kompleks.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan, ditemukan ada beberapa faktor - faktor penyebab inovasi daerah Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut : 1) keterbatasan kapabilitas teknologi yang digunakan oleh Perangkat Daerah dalam melakukan proses inovasi diakibatkan karena kekurangan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai baik pejabat maupun staf terutama pada pegawai yang tidak sesuai dengan *basic* atau *background* Pendidikan yang ditempatkan; 2) keterbatasan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Pelalawan dalam melakukan terhadap proyek inovasi proses yang telah dipersiapkan oleh Perangkat Daerah, sehingga berakibat

proyek tersebut tidak bisa dilanjutkan pada tahapan teknis selanjutnya; 3) adanya kekuatan pada kebijakan politis, dimana akan sangat berpengaruh pada inovasi proses, terjadinya *resistance to change* terhadap proyek-proyek inovasi proses yang mengakibatkan proyek inovasi proses bisa tertunda bahkan dibatalkan; 4) kesalahan pada pegawai yang memiliki tugas dan fungsi dalam perencanaan dalam hal ini masing-masing Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan memiliki pejabat (kasubbag) perencanaan dan program sehingga akan berdampak pada resiko fungsional, yaitu jika perencanaan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kurang baik maka kapabilitas system yang dirancang tidak tepat sasaran; 5) terjadinya resiko proyek, artinya jika pegawai yang ada di masing-masing Perangkat Daerah tidak memiliki personil yang memadai terhadap teknologi baru (*update to technologi*), maka akan berdampak pada proses inovasi daerah sehingga menimbulkan permasalahan-permasalahan kompleks.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi Inovasi Daerah terhadap Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalalawan adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan Implementasi inovasi Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan partisipasi dari Perangkat Daerah dalam membuat inovasi-inovasi daerah. Dimana Sebagian Perangkat Daerah memandang perlu berinovasi namun secara teknis perlakuan untuk berinovasi kurang mampu menemukan terobosan-terobosan inovasi yang baru, mengingat anggapan selama ini Perangkat Daerah tersebut menyatakan bahwa inovasi itu harus yang berkaitan dengan teknologi dan memiliki anggaran yang besar. Namun pada prinsipnya, berinovasi tidak lah susah, karena kriteria inovasi itu ada 5 (lima), yaitu : 1) mengandung pembaharuan seluruh atau sebagian unsur dari inovasi; 2) memberi manfaat bagi Daerah danf atau masyarakat; 3) tidak mengakibatkan pembebanan dan/atau pembatasan pada masyarakat yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 4) merupakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah; dan 5) dapat direplikasi.
2. Berdasarkan dari hasil olahan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25, menunjukkan bahwa variabel inovasi daerah

berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 44,4 persen. Artinya setiap Perangkat Daerah harus memiliki inovasi daerah agar untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal ini sejalan dengan peraturan bahwa ada proporsi sebesar 2% inovasi daerah sebagai dasar untuk kenaikan Tunjangan Tambahan Pegawai (TPP) Kabupaten Pelalawan.

3. Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab implementasi inovasi daerah terhadap kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan, diantaranya adalah :1) keterbatasan kapabilitas teknologi yang digunakan oleh Perangkat Daerah dalam melakukan proses inovasi; 2) keterbatasan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Pelalawan dalam melakukan terhadap proyek inovasi proses yang telah dipersiapkan oleh Perangkat Daerah; 3) adanya kekuatan pada kebijakan politis, terjadinya *resistance to change* terhadap proyek-proyek inovasi proses; 4) kesalahan pada pegawai yang memiliki tugas dan fungsi dalam perencanaan jika perencanaan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kurang baik maka kapabilitas system yang dirancang tidak tepat sasaran; 5) terjadinya resiko proyek, artinya jika pegawai yang ada di masing-masing Perangkat Daerah tidak memiliki personil yang memadai terhadap teknologi baru (*update to teknologi*).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil-hasil temuan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai rekomendasi. Adapun sarannya adalah sebagai berikut:

1. Dukungan inovasi daerah Kabupaten Pelalawan sudah terbangun dari Pimpinan Daerah Kabupaten Pelalawan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan untuk melakukan terobosan-terobosan inovasi daerah sebagai peningkatan kinerja Pegawai, namun di Perangkat Daerah harus memiliki pengaturan yang jelas terhadap bawahannya untuk melakukan inovasi teknis masing-masing Perangkat Daerah, membuat aturan dengan memberikan *reward* dan *punishman* kepada Pegawai yang mampu menelurkan program/kegiatan yang berorientasi pada inovasi.
2. Perangkat Daerah yang menangani inovasi daerah yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pelalawan lebih baik lagi dalam berkoordinasi untuk mengupayakan kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan untuk menjaring dan memfasilitasi menelurkan inovasi-inovasi, agar Indeks Inovasi Daerah (IID) Kabupaten Pelalawan dapat tercapai dan tepat sasaran;
3. Dalam penelitian ini, harapan penulis adalah hasil dari penelitian ini dapat dikembangkan Kembali bagi peneliti berikutnya. Hal ini tentunya menjadi referensi yang berkaitan dengan inovasi daerah terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. , 2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sudarmanto., 2011, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Creswell, John W. 2014. *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

JURNAL-JURNAL

- Afuah, A., Tucci, C. 2003. *Internet business models and strategies : tect and cases*. 2 nd edition. McGraw-Hill, Boston.
- Alex S. Nitisemito., 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Barney, J. B., (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*, *Journal of Management*, Vol. 17, pp.99-120.
- Basuki, Ismet dan Hariyanto. 2014. *Asesmen Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Cameron and Quinn., 1999, "*Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*, Reading, Mass: Addison Wesley.
- Darmadi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Davila, A., G. Foster, and D. Oyon. 2009. *Accounting and Control, Entrepreneurship and Innovation: Venturing into New Research Opportunities*. *European Accounting Review*, 18: 281-311.
- Dessler, Gary., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Drs. Soewarno Handayaniingrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 1990.
- Damanpour, Fariborz, (1991), "*Organizational Inovasi : A Meta Analysis of Effect of Determinants and Moderators*", *Academy of Management of Journal* 34.
- Everett M. Rogers., 1983, *Diffusion of Innovations*. London: The Free Press.
- Edquist, Hommen, dan Tsipouri., 2001, *Public Technologi Procurement And Innovation*, Boston: kluwer academic publishers.
- Goldworthy dan Ashley., 1996, *Australian Public Affairs Information Service*. Australia: APAIS.
- Handoko, T. Hani., 2016, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM Persada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadjimanolis, Athanasios, 2000, "*An Investigation of Innovation Antecedents in Small Firms in the Context of Small Developing Country*", *R&D Management*, Vol. 30, p. 235-245.

- Hamel dan Prahalad. 1995, *Management*. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Hill dan Allen., 2007. *Customer Satisfaction: The Customer Experience Through The Customer's Eyes*. Wakefield, West Yorkshire: The Charlesworth Group
- Hurley, R. F. dan G. Hult. 1998. *Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination*. *Journal of Marketing*, 62: 42-54.
- Howard, M. d. Carl Von Clausewitz, 1989 : *On War*. Priceton: Priceton University Press.
- Jauch Lawrence R & Glueck William F.. 1998, *Manajemen Strategik dan Kebijakan Perusahaan*, Jakarta: Erlangga.
- Mansfield, E., 1988. "The Speed and Cost of Industrial Innovation in Japan and the United States: External vs. Internal Technology". *Management Science*, 34 (10) 1157-1168.
- Moore, Christopher A., and Schilling, Brian K. 2005. Theory and Application of Augmented Eccentric Loading. *National Strength and Conditioning Journal*. 27(5), 20-27
- Moeharionto., 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ohmae, Kenichi. 1999. *The Borderless World, rev ed: Power and Strategy in the Interlinked Economy HarperCollin*.
- Rivai, Veittzal., Mansyur, Ramly, Hadad Muliaman. D, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan ke 11, Edisi ke 3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P., dan Mary, Coulter., 2010, *Manajemen*, Gramedia: Jakarta.

Roseneld, M.J., 2002, *Measures of Assimilation in the Marriage Market: Mexican Americans (1970-1990)*. Journal of marriage and family, 64, No. 152, February, US: Stanford University, P. 152-162.

S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Stephanie, K. Marrus. 2002, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Jakarta: Rajawali Press.

Schiemann, W. A., 2011, *Alignment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen

Sedarmayanti., 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

PERATURAN-PERATURAN

Undang-undang No. 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 Tentang RPJMD Kabupaten Pelalawan
Tahun 2016-2021

Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Roadmap SIDA

SK Bupati Pelalawan Nomor 233 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Tim
Koordinasi, Tim Pokja, Tim Sekretariat Kegiatan Koordinasi Sistem Inovasi
Daerah (SIDa).

SK Bupati Pelalawan No. 621 Tahun 2019 Tentang Penetapan Inovasi Perangkat
Daerah

