



Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano *(The Influence of Innovative Behavior and Motivation on Work Productivity for BPJS Kesehatan Employees at the Tondano Branch Office)*

Vinno Petrus Manoppo*, Ripka Fitri Mayangsari, Hennij Lenny Suot
Universitas Negeri Manado
Manado, Sulawesi Utara, Indonesia
Email: vinnotitin@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh dari perilaku inovatif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano, baik parsial dan simultan. Data ini berasal dari jawaban responden (kuesioner), serta hasil penelitian data utama yaitu BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano, memakai metode kuantitatif menggunakan analisis linear berganda dan bantuan SPSS 25. Sampel yang dipergunakan ialah 35 pegawai BPJS Kesehatan KC Tondano, sampel ditarik dengan memakai metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan merupakan Sampling jenuh. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Perilaku Inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano. (2) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano. (3) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan atau simultan dari perilaku inovatif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai di BPJS KC Tondano, dengan begitu dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya perilaku inovatif dan motivasi yang dilakukan serta diterapkan pada pegawai BPJS Kesehatan KC Tondano, akan menjadi pendorong meningkatnya produktivitas kerja.

.Kata Kunci: Perilaku Inovatif, Motivasi, Produktivitas Kerja

Abstract

The purpose of this study is to see the effect of innovative behavior and motivation on work productivity of BPJS Kesehatan employees at the Tondano Branch Office, both partially and simultaneously. This data comes from respondents' answers (questionnaires), as well as the results of the main data research, namely BPJS Kesehatan Tondano Branch Office, using a quantitative method using multiple linear analysis and SPSS 25 assistance. The sample used is 35 employees of BPJS Kesehatan KC Tondano, the sample is drawn using the method probability sampling, while the sampling method used is saturated sampling. The results of this study prove that: (1) Innovative Behavior has a significant effect on the Work Productivity of BPJS Kesehatan Employees at the Tondano Branch Office. (2) Motivation has a significant effect on the Work Productivity of BPJS Kesehatan Employees at the Tondano Branch Office. (3) This study proves that there is a simultaneous or significant effect of innovative behavior and motivation on work productivity of employees at BPJS KC Tondano, so it can be said that innovative behavior and motivation are increasing and applied to employees of BPJS Kesehatan KC Tondano, will be a driver of increasing work productivity.

Keywords: Innovative Behavior, Motivation, Work Productivity

Pendahuluan

Tohardi dalam Sutrisno (2017) mengutarakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Dimana seseorang meyakini bahwa pekerjaannya lebih baik hari ini dari hari kemarin, dan kelak lebih baik dari hari ini, dan terus berusaha membenahi terhadap apa yang sudah ada. Setiap pegawai yang bekerja pada perusahaan atau instansi selain harus menaati aturan juga harus memiliki sikap yang produktif. Gilmore (1974) dalam Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa sikap produktif adalah dimana seseorang memberi masukan yang nyata di lingkungan kerjanya dengan perbuatan yang konstruktif, imaginative, kreatif. Sehingga bisa mendapatkan nilai yang baik buat perusahaan atau instansi.

Perusahaan memiliki hak dan tanggung jawab untuk menyepadankan produktivitas kerja masing-masing karyawan sehingga dalam memenuhi target instansi

hasilnya akan bertambah baik dan efisien. Apabila produktivitas kerja karyawan sepadan, akan memudahkan instansi bisa meraih target yang di harapkan.

Begitu pula dengan perilaku inovatif pada karyawan diperlukan tiap perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif, bisa menghasilkan dan mengkolaborasi ide-ide kreatif mereka sehingga melahirkan sesuatu yang berharga dan memiliki kekuatan untuk meningkatkan idenya di perusahaan. Scott dan Bruce (1994), mengemukakan bahwa perilaku inovatif sebagai penyempurnaan yang disegaja, serta ada masukan yang diwujudkan pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaannya. Serta mempunyai terobosan dalam meningkatkan suatu ide yang kreatif, terlepas dari itu juga harus memiliki keterlibatan menerima ancaman bila ide tersebut tidak berhasil. ketidakterhasilan yang dimaksud yaitu hasil yang dilahirkan tidak selaras dengan harapan.

Selain perilaku inovatif pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan, sebab tercapainya target organisasi/perusahaan bukan saja pencapaian seorang pemimpin tetapi melibatkan seluruh anggota didalamnya yaitu karyawan. Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi yaitu, suatu aksi yang dipakai untuk melibatkan insan lain untuk bertindak terstruktur dan akurat. Karyawan merupakan penunjang pencapaian organisasi untuk meraih tujuan. Maka dari itu karyawan harus lebih membangkitkan motivasi kerjanya. Bangkitnya motivasi kerja akan mampu mendorong hasrat dalam diri karyawan sehingga rela untuk mengerahkan kemampuannya.

Pada dasarnya bila perusahaan/instansi mengharapkan pencapaian tujuan perusahaan dengan maksimal, maka pimpinan kerja wajib memperhatikan serta memberikan motivasi/dorongan bagi pegawai untuk mau dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan semangat serta lebih giat. Dengan begitu masing-masing individu bisa saling memahami tugas dan fungsinya. Ada pun hal yang menjadi faktor penentu motivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja ialah penghasilan atau pendapatan (reward), prestasi, hubungan, kekuasaan atau karier.

BPJS Kesehatan merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang bergerak pada program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang ditetapkan pada tahun 2013 mulai berproses pada tahun 2014. BPJS Kesehatan kantor cabang Tondano, membawahi sembilan wilayah kerja. Kesembilan wilayah kerja meliputi Kabupaten Minahasa, Kabupaten Minsel, Kabupaten Mitra, Kota Tomohon, Kota Kota Moberu, Kabupaten Bolmong, Kabupaten Boltim, Kabupaten Bolsel dan Kabupaten Bolmut. Jumlah kepesertaan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano mencapai 1.275.184 atau sekitar 90.43% dari jumlah penduduk pada bulan november 2018. Walaupun jarak pencapaian target terbilang rendah, ditakutkan jika jumlah penduduk meningkat maka semakin meningkat pula target untuk mencapai 100%. Menurut survey awal yang peneliti laksanakan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano ada kendala yang ditemukan yaitu alasan masyarakat masih ragu untuk menjadi peserta JKN-KIS, karena kurangnya informasi dan sosialisasi yang mereka terima. Hal tersebut menghambat pencapaian target kepesertaan yang telah ditetapkan instansi.

Kendala lain yang penulis temui pada saat melakukan observasi adalah karyawan belum menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab yang diamanatkan. Contohnya dalam proses pencetakan, pengemasan dan pengiriman kartu JKN/KIS selesai belum setara dalam kurun waktu yang ditentukan oleh instansi. Begitu juga dengan kemampuan setiap karyawan berbeda maka kualitas yang dihasilkan juga berbeda, sehingga kurangnya ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kualitas dan mutu yang dihasilkan. contohnya kadangkala terjadi kesalahan dalam mencetak kartu JKN/KIS (Rusak).

Dari deskripsi latar belakang di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano”**.

Kajian Teori

Produktivitas Kerja

(Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja yaitu prinsip seseorang yang memiliki keyakinan dalam memperbaiki terhadap apa yang sudah ada dan selalu berusaha melakukan pekerjaannya lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan kelak lebih baik dari hari ini.

Sedangkan bagi Kussrianto dalam Sutrisno (2009) produktivitas kerja ialah pertimbangan antar pencapaian hasil kerja dengan peran penggunaan sumber daya atau tenaga kerja persatuan waktu efektif dan efisien.

Produktivitas kerja ialah prinsip yang menggambarkan kekuatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta pencapaian yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang diperlukan. Indikator produktivitas menurut Sutrisno, (2009) ; 1) Kemampuan ; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai ; 3) Semangat kerja ; 4) Pengembangan diri 5) Mutu.

Perilaku Inovatif

Janssen 2000 dalam Rhesty Febriani (2019) mengartikan perilaku inovatif sebagai penemuan, persepsi dan penerapan usulan-usulan terkini dalam organisasi/kelompok, demi mendapatkan laba. Perilaku inovatif menunjuk pada kekuatan agar menghasilkan suatu usulan yang tepat, memanfaatkan pencapaian kerja menjadi sebuah gagasan yang berdayaguna serta mengamalkan gagasan-gagasan terkini dalam aplikasi kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016). Masukan lain yang diungkapkan oleh Dysvik, Kuvaas, dan Buch (2014) perilaku inovatif berpacu pada kekuatan masing-masing anggota organisasi dalam menghasilkan buah pikiran terbaru dan perspektif beralih membentuk inovasi.

Perilaku inovatif ialah kegiatan pribadi yang sanggup menghasilkan buah pikiran terbaru yang beralih membentuk inovasi. Perihal utama perilaku inovatif yaitu dimana karyawan bisa mendapatkan buah pikiran yang produktif, dan bisa memburu dukungan serta berakhir dengan pelaksanaan pada aksi kerja. Indikator Perilaku inovatif menurut Janssen (2000) dalam Rhesty Febriani (2019) ; 1) Menciptakan Ide (Idea Generation); 2) Berbagi Ide (Idea Promotion); 3) Realisasi Ide (Idea Realization).

Motivasi

Motivasi yakni wujud Hasrat keperluan dalam pribadi pegawai yang harus terpuaskan agar pribadi tersebut bisa menempatkan diri lingkungan kerjanya juga sanggup meraih target yang sudah ditentukan (Mangkunegara, 2009). Ungkapan Hasibuan (2015), motivasi berdasar dari kata latin *movere* yang artinya desakan atau kontribusi pelopor yang melahirkan hasrat kerja individu sehingga sanggup bergotong royong, bekerja efektif, dan penyatuan dengan semua kemampuan serta kekuatan untuk mendapatkan kepuasan.

Tanggapan Robbins dan Judge (2013), motivasi sebagai kesanggupan dalam mewujudkan kadar usaha yang semampai mengarah pada pencapaian organisasi, yang dibatasi oleh kekuatan dalam mencukupi harapan individu.

Motivasi merupakan desakan yang membangkitkan hasrat pribadi karyawan yang mengarah untuk meraih pencapaian organisasi, dan desakan itu melahirkan hasrat atau dorongan semangat bekerja. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009); 1) Tanggung Jawab ; 2) Prestasi Kerja ; 3) Peluang Untuk Maju ; 4) Pengakuan Atas Kinerja ; 5) Pekerjaan yang menantang.

Metode

Penelitian ini memakai metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Kemudian keterangan yang didapatkan dari responden dengan memakai kuesioner diawali dengan observasi. Data utama penelitian ini yaitu data yang didapat secara langsung dari karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano dengan cara turun langsung dikantor untuk melihat keadaan dan menjalankan angket/kuesioner. Metode Analisis Data yang dipakai untuk pengujian: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano, yang bertempat di Tondano Kabupaten Minahasa - Sulawesi utara. Survei dilakukan sekitar 3 bulan lamanya sejak bulan September 2021 hingga November 2021. Pada penelitian ini jumlah populasi berjumlah 35 pekerja. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik *probability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang membuka kesempatan yang setara bagi masing-masing unsur (anggota) untuk ditetapkan sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2017). Berlandaskan teori tersebut responden yang digunakan adalah semua karyawan yang ada di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano. Sugiyono (2017) mengatakan Hipotesis merupakan tanggapan sesaat terhadap rumusan masalah. Dari penjelasan diatas tentang Perilaku Inovatif (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dirumuskan hipotesis penelitian diperkirakan terdapat Pengaruh Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kriteria :

Bila tingkat signifikan 5% nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid. Bila tingkat signifikan 5% nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Perilaku Inovatif (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.744	0.334	Valid
2	0.803	0.334	Valid
3	0.795	0.334	Valid
4	0.714	0.334	Valid
5	0.839	0.334	Valid
6	0.860	0.334	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bila semua item pernyataan perilaku inovatif nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.334 maka semua data dari item bisa dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.752	0.334	Valid
2	0.652	0.334	Valid
3	0.687	0.334	Valid
4	0.591	0.334	Valid
5	0.725	0.334	Valid
6	0.688	0.334	Valid
7	0.723	0.334	Valid
8	0.643	0.334	Valid
9	0.850	0.334	Valid
10	0.759	0.334	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas bisa dilihat jika semua item pernyataan motivasi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.334 maka semua data dari item dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.710	0.334	Valid
2	0.712	0.334	Valid
3	0.750	0.334	Valid
4	0.682	0.334	Valid
5	0.800	0.334	Valid
6	0.610	0.334	Valid
7	0.767	0.334	Valid
8	0.808	0.334	Valid
9	0.767	0.334	Valid
10	0.864	0.334	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas bisa dilihat bila semua item pernyataan produktivitas kerja nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.334, maka semua data dari item bisa dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas dengan kriteria alpha yaitu sebagai berikut :

0.80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
 <0,60 = Reliabilitas Buruk

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Inovatif (X1)

Variabel	Croanbarch Alpha	N Of Items	Keterangan
Perilaku Inovatif	0.880	6	Baik

Dari tabel di atas bisa di jelaskan jika nilai $Croanbarch\ Alpha > \text{nilai batas}$ yaitu $0.880 > 0.60$ memperlihatkan variabel perilaku inovatif (X1) dikatakan reliabel baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Variabel	Croanbarch Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi	0.885	10	Baik

Dari tabel di atas bisa di jelaskan jika nilai CroanbarchAlpha >nilai batas yaitu 0.885>0.60 memperlihatkan variabel motivasi (X2) dikatakan reliabel baik.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Croanbarch Alpha	N Of Items	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.897	10	Baik

Dari tabel di atas bisa di jelaskan jika nilai CroanbarchAlpha >nilai batas yaitu 0.897>0.60 memperlihatkan variabel produktivitas kerja (Y) dikatakan reliabel baik.

Uji AsumsiKlasik

1. UjiNormalitas

Hipotesis

Ha : data berdistribusinormal

Ho : data berdistribusi tidaknormal

Kriteria pengambilan keputusan :

Ha diterima dan Ho ditolak jika Asymp. Sig. (2-Tailed) > 0,05

Ha ditolak dan Ho diterima jika Asymp. Sig. (2-Tailed) < 0,05

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation 2.71014729
Most Extreme Differences	Absolute .109 Positive .076 Negative -.109
Test Statistic	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test ditribution is Normal	

Dari hasil pengujian Tabel.7 bisa dilihat nilai Asymp.Sig.(2-Tailed)>0,05 maka TerimaHa dan tolakHo dengan demikian data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Hipotesis

Ha : tidak terjadi multikolineritas

Ho : terjadi multikolineritas

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai VIF<10 maka Ha diterima dan Ho ditolak,
- Jika nilai VIF>10 maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
Perilaku Inovatif	0.203	4.937
Motivasi	0.203	4.937

Berdasarkan Tabel.8 diketahui bila nilai VIF variabel perilaku inovatif (X1) dan variabel motivasi (X2) adalah 4,937<10 dan nilai tolerance 0,203>0,1 maka terimaHa dan tolakH0 dengan demikian tidak terjadi multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk ujistatistik yaitu memakai ujiGlejser adalah dengan tingkat signifikan>0,05 maka bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika tingkat signifikan<0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandaduzed Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.103	2.084		.050	.961
Perilaku Inovatif	.007	.176	.015	.038	.970
Motivasi	.046	.111	.160	.413	.683
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Berdasarkan hasil pengujian diatas, terlihat bahwa nilai signifikan perilaku inovatif (X1) dan motivasi (X2)>0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Teknik Analisis Data

1. Analisis RegresiLinear Berganda

Guna melihat berapa besar pengaruh perilaku inovatif dan motivasi (variabelindependen) mempengaruhi produktivitas kerja (variabeldependen) bisa dilihat dari hasil output program SPSS dibawah ini :

Tabel 10. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandaduzed Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.941	3.543		1.959	.059
Perilaku Inovatif	.700	.129	.637	5.437	.000
Motivasi	.468	.190	.499	2.467	.019
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Dari Tabel.10 di atas maka bisa dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a+b1.X1+b2.X2$$

$$Y = 6,941+0,700. X1+0,468.X2$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Besar nilai a yaitu 6,941 merupakan konstanta atau peristiwa pada variabel produktivitas kerja belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu oleh variabel Perilaku Inovatif (X1) dan motivasi (X2). bila variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak terjadi perubahan.
- Besar nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) yaitu 0,700, membuktikan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya jika naiknya tiap 1 satuan variabel perilaku inovatif bisa mempengaruhi produktivitas sebesar 0,700, dengan dugaan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- Besar nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) yaitu 0,468, membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya tiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi bisa mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,468, dengan dugaan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisiensi Korelasi

Analisis koefisien korelasi dipakai untuk membuktikan kekuatan dan arah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Interpretasi koefisien korelasi juga bisa dilihat sebagai berikut:

- 0,00-0,1999 = Sangat rendah
 - 0,20-0,399 = Rendah
 - 0,40-0,599 = Sedang
 - 0,60-0,799 = Kuat
 - 0,80-1,000 = Sangat Kuat
- (Sugiyono,2017)

- a. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Perilaku Inovatif X1 terhadap Produktivitas Kerja Y

Berdasarkan Tabel 11 besar nilai koefisien korelasi perilaku inovatif 0,827. berlandaskan panduan nilai interpretasikorelasi nilai ada direntang “0,800-1,00 yang artinya tingkat hubungan perilaku inovatif terhadap produktivitaskerja masuk ditingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 11. Uji koefisien korelasi X1 terhadap Y

Correlations			
		Perilaku Inovatif	Produktivitas Kerja
Perilaku Inovatif	Pearson Correlation	1	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

- b. Hasil uji koefisiensi korelasi Motivasi X2 terhadap Produktivitas Kerja Y

Tabel 12. Uji Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

Correlations			
		Motivasi	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Tabel 12 menunjukkan besar nilai koefisien korelasi motivasi 0,840 dan berlandaskan panduan nilai interpretasi korelasi nilai ada direntang “0,800-1,00 artinya tingkat hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja masuk ditingkat hubungan yang sangat kuat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi umumnya dipakai guna melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel perilaku inovatif dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dari analisis koefisiendeterminasi maka memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.718	2.79356

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Inovatif

Berdasarkan Tabel.13 besar pengaruh nilai koefisien RSquare 0,735. jadi dapat di simpulkan besar pengaruh variabel perilaku inovatif(X1) dan motivasi(X2) terhadap produktivitaskerja yaitu 0,735 X 100% = 73,5% dan 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di sertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji T dipakai guna melihat adanya atau tidak pengaruh perilaku inovatif dan motivasi secara parsial terhadap produktivitaskerja. Bisa dilihat pada tabel hasil uji t dibawah ini dengan memakai SPSS 25 :

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= t(a/2;n-k-1) \\
 &= t(0,025;35-2-1) \\
 &= t(0,025;32) \\
 &= 2.037
 \end{aligned}$$

Tabel 14. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandaduzed Coefficients		Standardized Coefficients	T	Siq.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.941	3.543		1.959	.059
Perilaku Inovatif (X1)	.700	.129	.637	5.437	.000
Motivasi (X2)	.468	.190	.499	2.467	.019

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 14 hasil uji t diatas bisa melihat besar pengaruh tiap-tiap variabelindependent secara parsial terhadap variabeldependent sebagai berikut:

a. Pengaruh X1 terhadap Y

Dari hasil Tabel 14 Didapatkan nilai sign0.000<0.05 dan nilai thitung 5.437>2.037, maka bisa disimpulkan bahwa H1 di terima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel perilaku inovatif X1 terhadap variabel produktivitas kerja Y

b. Pengaruh X2 terhadap Y

Dari hasil Didapatkan nilai sign0.019<0.05 dan nilai thitung 2.467>2.037, maka di simpulkan bahwa H2 di terima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasiX2 terhadap variabel produktivitaskerja Y

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai untuk melihat apakah semua variable independent atau bebas yang dicantumkan memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabeldependent atau terikat. Bisa dilihat hasil uji f di bawah ini dengan memakai SPSS 25:

$$F_{tabel} = f(k;n-k)$$

$$=f(2;35-2)$$

$$=f(2;33)$$

$$=3.28$$

Tabel 15. Uji F(simultan) ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean of Squares	F	Sig.
1 Regression	691.016	2	345.508	44.273	.000 ^b
Residual	249.727	32	7.804		
Total	940.743	34			

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

Dari hasil Tabel.15 Di ketahui nilai sign0.000<.05 dan nilai Fhitung 44.273>3.28, bisa di simpulkan bahwa H3 di terima yang berarti terdapat pengaruh variabel perilaku inovatif(X1) dan motivasi(X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja(Y).

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano

Dari hasil pengujian yang di lakukan di ketahui koefisien regresi variabel Perilaku Inovatif yaitu 0,700 yang artinya bahwa tiap penambahan 1(satu) poin variabel Perilaku Inovatif maka hal ini bisa menaikkan produktivitaskerja se besar 0,700 kali. Hasil uji hipotesis menunjuk kan bahwa nilai Thitung sebesar 5.437>2.037 dan nilai sign0.000<0.05. maka Ha di terima di temukan pengaruh yang signifikan antara Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja. Dengan begitu dapat di tarik ke simpulan bahwa hipotesis pertama(H1) “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Inovatif Terhadap ProduktivitasKerja Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano” Di terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rahmad Wahyudin dan Nur Lily (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku inovatif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini juga menunjukan perilaku inovatif akan meningkat apabila pihak BPJS Kesehatan KC Tondano lebih memperhatikan masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku inovatif dengan tujuan memacu semangat pegawai dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano

Dari hasil pengujian yang di lakukan di ketahui koefisienregresi variabel Motivasi yaitu 0,468 yang artinya bahwa tiap penambahan 1(satu) poin variabel Motivasi maka hal ini bisa menaikkan produktivitaskerja se besar 0,468 kali. Hasil uji hipotesis menunjuk kan bahwa nilai Thitung sebesar 2.467>2.037 dan nilai sign0.019<0.05. Maka Ha di terima dan Ho di tolak. Maka di temukan pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Dengan begitu dapat di tarik ke simpulan bahwa hipotesis kedua(H2) “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano” Di terima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ahmad Rosidi (2019) yang mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini juga menunjukan motivasi akan meningkat apabila adanya pemberian semangat dan dorongan berupa brifing yang baik bila mana dapat diperbaiki akan meningkatkan motivasi pegawai dalam produktivitas kerja. Motivasi memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas pegawai. Karena dengan adanya motivasi dapat membangun dan mendorong semangat kerja dalam diri pegawai sehingga meningkatkan produktivitas pegawai dalam pencapaian target organisasi secara efektif dan efisien.

Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian yang di lakukan di ketahui bahwa rsquare sebesar $0,735 \times 100\% = 73,5\%$. Dengan demikian, pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja yaitu 73,5%. Dari hasil uji hipotesis ketiga menunjuk kan bahwa nilai Fhitung sebesar $44.273 > 3.28$ dan nilai $\text{sign}0.000 < 0.05$ maka H_a di terima dan H_0 di tolak. Maka terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) antara Perilaku Inovatif dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 73,5%. Dari hasil penelitian diatas, dapat di tarik ke simpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) "Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Perilaku Inovatif dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano" Di terima.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa BPJS Kesehatan KC Tondano perlu memperhatikan masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku inovatif dan motivasi yang dapat memacu semangat dan dorongan pegawai dalam bekerja sehingga mampu memberikan ide terbaru dalam pencapaian target organisasi secara efektif dan efisien untuk memaksimal kan produktivitas kerja pegawai.

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Simpulan

Dari penelitian yang sudah di lakukan mengenai pengaruh Perilaku inovatif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada BPJS Kesehatan Di Kantor Cabang Tondano. Terdapat ke simpulan yang bisa di ambil dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Di peroleh bahwa Perilaku Inovatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dimana dalam hal ini bila Perilaku Inovatif meningkat maka Produktivitas Kerja Pegawai juga meningkat.
2. Hasil yang di peroleh di mana Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berarti Motivasi dari seorang pegawai yang mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai sehingga Produktivitas Kerja Pegawai meningkat.
3. Menunjukan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan atau simultan dari perilaku inovatif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai di BPJS KC Tondano, dengan begitu dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya perilaku inovatif dan motivasi yang dilakukan serta diterapkan, maka akan menjadi pendorong meningkatnya produktivitas kerja pada pegawai di BPJS Kesehatan KC Tondano. Hal tersebut juga berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Implikasi Penelitian

Dari hasil yang di peroleh, peneliti memberikan beberapa masukan yaitu:

1. Bagi BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tondano
 - a. Untuk BPJS Kesehatan KC Tondano penelitian ini bisa di jadikan sebagai pertimbangan untuk terus

meningkat kan perilaku inovatif pegawai. Agar memiliki perilaku inovatif maka harus lebih menanamkan kepercayaan kepada rekan kerja ataupun organisasi, serta terus bekerja sama dan memiliki ikatan hubungan yang erat, sehingga akan dapat membuat dan memunculkan ide-ide yang lebih inovatif dalam bekerja serta dapat menghasilkan mutu kerja yang maksimal.

- b. Sebagai salah satu penyelenggara program jaminan sosial yang bergerak dalam bidang kesehatan, penelitian ini bisa di jadikan sebagai indikasi dalam meningkat kan produktivitas kerja pegawai salahsatu hal yang di lakukan yaitu memotivasi pegawai agar bisa terdorong untuk lebih bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tepat pada waktunya.
 - c. Penelitian ini dapat di jadikan sebagi tolok ukur meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Jika setiap individu memiliki perilaku inovatif dan motivasi yang tinggi, dapat mempermudah proses pencapaian efesiensi waktu, dan system kerja. Hal ini dilakukan untuk memantau kinerja dan hasil yang dapat dicapai oleh semua pegawai di instansi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Penelitian selanjutnya lebih baik tidak hanya meneliti tentang variable Perilaku inovatif, dan motivasi, tetapi juga dapat memakai variabel-variabel lain nya yang di perkirakan memiliki pengaruh yang lebih kuat sesuai dengan kondisi instansi.

Referensi

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Birdi, K., Leach, D & Magadley, W., (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal Product Innovative Management*. 33 (1), 19– 35.
- Febriani, R. (2019). Hubungan Antara KepribadianProaktif. http://lib.unnes.ac.id/35047/1/1511415101_Optimized.pdf.
- Gilmore. (2009). *Pengertian Sikap Produktif*. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/131/121>.
- Hasibuan. Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Janssen, O. 2000. "Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Lily, N. & Wahyudin, R. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja* PT. Tempo Scan Pasific Cabang Surabaya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Indikator Motivasi Kerja. <https://www.academia.edu/download/54183464/880-3511-1-PB.pdf>.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

- Rosidi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram.
- Scott, & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of Innovative behavior: A Path Model Of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2009). Indikator Produktivitas Kerja. *SRN Fitri, S Saifullah - JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi, 2021 - jurnal.unsrappang.ac.id*.