

Pengaruh *Innovative Work Behavior* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (Damkar) Kota Ternate

Nabila Jeng Hemas¹, Muhammad Thahrim², Muhammad Asril Arilaha³

^{1,2,3} Universitas Khairun, Indonesia

E-mail: nabilajenghemas04@gmail.com¹, thamrin@unkhair.ac.id²
asril_arilaha@unkhair.ac.id³

Article History:

Received: 10 Juni 2026

Revised: 22 Juni 2026

Accepted: 27 Juni 2026

Keywords: *Innovative Work Behavior, Employee Performance, Organizational Commitment.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Ternate. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan publik yang dituntut memiliki pelayanan cepat, efektif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Perilaku kerja inovatif dan komitmen organisasi dipandang sebagai faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 85 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dan *Organizational Commitment*. Selanjutnya, *Organizational Commitment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Selain itu, *Organizational Commitment* terbukti mampu memediasi pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi publik yang semakin dinamis menuntut instansi pemerintah untuk tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu membangun pola kerja yang inovatif dan adaptif. Reformasi birokrasi yang terus berkembang menekankan pentingnya peningkatan kualitas pelayanan publik melalui penguatan kapasitas sumber daya

manusia aparatur. Dalam konteks tersebut, organisasi sektor publik dituntut untuk mampu menciptakan nilai publik melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, dan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Ternate sebagai salah satu organisasi pelayanan publik memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keselamatan masyarakat melalui penanganan kebakaran, penyelamatan korban bencana, evakuasi keadaan darurat, serta berbagai layanan kemanusiaan lainnya. Tingginya tuntutan pelayanan yang cepat, tepat, responsif, dan profesional menjadikan peningkatan kinerja pegawai sebagai faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik (Robbins & Judge, 2022; Denhardt & Denhardt, 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam organisasi pelayanan darurat seperti Damkar, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat. Kinerja yang tinggi tidak hanya ditunjukkan oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kecepatan mengambil keputusan, serta efektivitas dalam menghadapi situasi darurat. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara inovatif dan proaktif dalam menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan yang semakin kompleks (Mangkunegara, 2021; Armstrong, 2021).

Salah satu faktor yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah *Innovative Work Behavior* atau perilaku kerja inovatif. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian tindakan individu yang meliputi penciptaan ide, promosi ide, serta implementasi ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas pekerjaan maupun organisasi. Perilaku kerja inovatif menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja modern karena organisasi membutuhkan pegawai yang mampu menghasilkan solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih aktif mencari peluang perbaikan, berani mengambil inisiatif, dan mampu menciptakan metode kerja yang lebih efektif sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (De Jong & Den Hartog, 2010; Janssen, 2000).

Dalam organisasi layanan darurat seperti Damkar, perilaku kerja inovatif memiliki peran strategis karena aparatur dituntut mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dinamika lingkungan kerja, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Penggunaan teknologi informasi dalam sistem pelaporan kebakaran, pemanfaatan media digital untuk edukasi kebencanaan, hingga inovasi prosedur operasional lapangan merupakan contoh implementasi perilaku inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas pelayanan. Namun demikian, implementasi perilaku kerja inovatif dalam organisasi publik sering kali menghadapi berbagai hambatan seperti budaya organisasi yang birokratis, rendahnya dukungan pimpinan terhadap inovasi, keterbatasan sumber daya, serta minimnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan (Scott & Bruce, 1994; Purwanto et al., 2021).

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Ternate menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja operasional masih memerlukan peningkatan, terutama terkait kecepatan respons pelayanan, efektivitas penanganan kejadian darurat, optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana, serta pengembangan metode kerja yang lebih adaptif terhadap kondisi lapangan. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam menciptakan inovasi kerja dan memberikan gagasan perbaikan terhadap prosedur operasional juga belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa organisasi memerlukan strategi yang mampu mendorong tumbuhnya perilaku inovatif sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan

kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Kementerian PANRB, 2023; Sedarmayanti, 2022).

Hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian Afsar dan Umrani (2020) menemukan bahwa innovative work behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Hasil serupa juga ditemukan oleh AlEssa dan Durugbo (2022), Purwanto et al. (2021), serta Widodo dan Mawarto (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Park (2021) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai ketika organisasi memiliki struktur kerja yang sangat formal dan birokratis. Penelitian lain oleh Nguyen et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pengaruh innovative work behavior terhadap kinerja menjadi tidak signifikan ketika pegawai tidak memperoleh dukungan organisasi yang memadai. Hasil penelitian yang berbeda tersebut mengindikasikan adanya faktor lain yang dapat memperkuat atau menjembatani hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Selain perilaku kerja inovatif, faktor lain yang diperkirakan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah *Organizational Commitment* atau komitmen organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, kesediaan berkontribusi secara maksimal, dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat komitmen yang rendah. Oleh karena itu, komitmen organisasi sering dianggap sebagai faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Meyer & Allen, 1997; Luthans, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Anwar dan Abdullah (2021), Supriyanto et al. (2022), serta Hermawan dan Suryani (2023) menemukan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika organisasi menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan manajerial. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Secara teoritis, perilaku kerja inovatif dapat meningkatkan komitmen organisasi karena pegawai yang diberi kesempatan untuk berinovasi akan merasa lebih dihargai, memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi, serta lebih terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi dan mendorong peningkatan kinerja. Beberapa penelitian seperti Afsar et al. (2021), Mubarak dan Khan (2020), serta Hadi dan Putra (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara innovative work behavior dan employee performance. Dengan demikian, komitmen organisasi dipandang sebagai mekanisme psikologis yang dapat menjelaskan bagaimana perilaku kerja inovatif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai, khususnya pada organisasi pelayanan darurat sektor publik. Selain itu, penelitian yang menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada hubungan tersebut masih relatif terbatas, terutama pada konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Ternate. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi Damkar Kota Ternate dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan perilaku kerja inovatif dan komitmen organisasi.

LANDASAN TEORI

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*)

Perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian tindakan individu dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Janssen (2000) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya berfokus pada kemampuan menghasilkan gagasan, tetapi juga mencakup proses mewujudkan gagasan tersebut menjadi tindakan nyata yang memberikan manfaat bagi organisasi.

Dalam konteks organisasi publik, perilaku kerja inovatif menjadi penting karena organisasi dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, menemukan solusi baru, serta berkontribusi terhadap pengembangan organisasi.

Menurut Janssen (2000), perilaku kerja inovatif terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. Idea Generation, yaitu kemampuan menghasilkan ide, solusi, atau pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Idea Promotion, yaitu kemampuan menyampaikan, mengembangkan, dan memperoleh dukungan terhadap ide yang dihasilkan.
3. Idea Realization, yaitu kemampuan menerapkan ide menjadi tindakan nyata serta mengevaluasi hasil inovasi yang dilakukan.

Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dalam menciptakan proses inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi serta memengaruhi keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, mendukung perubahan organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih baik, loyalitas tinggi, serta kesiapan mendukung inovasi organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama,

yaitu:

1. Affective Commitment, yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. Continuance Commitment, yaitu komitmen yang muncul karena pertimbangan biaya atau konsekuensi apabila meninggalkan organisasi.
3. Normative Commitment, yaitu komitmen yang didasarkan pada perasaan tanggung jawab moral untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Ketiga dimensi tersebut membentuk tingkat keterikatan pegawai yang dapat memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai standar yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, serta kemampuan organisasi dalam mencapai target yang ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), dimensi kinerja pegawai terdiri atas:

1. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu tingkat ketepatan dan mutu hasil kerja.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal.
5. Kemandirian dan tanggung jawab, yaitu kemampuan bekerja secara mandiri serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

Kelima dimensi tersebut digunakan untuk mengukur kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta menggambarkan tingkat efektivitas pelaksanaan pekerjaan secara menyeluruh.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance

Innovative Work Behavior (IWB) merupakan perilaku individu dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan. Janssen (2000) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif mencakup proses menghasilkan ide, mempromosikan gagasan, dan merealisasikan inovasi dalam aktivitas kerja. Dalam organisasi publik, perilaku inovatif menjadi penting karena birokrasi dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks.

Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab (Mathis & Jackson, 2011). Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih mampu menemukan solusi kerja yang efektif, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, perilaku inovatif didukung oleh teori kreativitas kerja yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan kemampuan individu menghasilkan gagasan baru dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Innovative Work Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang aktif

menciptakan dan menerapkan ide baru cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang hanya menjalankan pekerjaan secara rutin.

Namun demikian, kajian mengenai hubungan tersebut pada birokrasi pemerintahan daerah, khususnya wilayah Indonesia Timur seperti Kabupaten Halmahera Tengah, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai birokrasi Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Innovative Work Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Organizational Commitment.

Perilaku kerja inovatif tidak hanya berdampak pada peningkatan hasil kerja, tetapi juga memengaruhi hubungan psikologis pegawai dengan organisasi. Ketika pegawai memperoleh ruang untuk mengembangkan ide dan kreativitas, individu akan merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan keterikatan terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa Organizational Commitment merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan keterikatan pegawai terhadap organisasi melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pegawai yang merasa didukung dalam mengembangkan inovasi cenderung memiliki rasa memiliki dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Individu yang diberi kesempatan menyampaikan ide serta terlibat dalam pengembangan organisasi umumnya menunjukkan tingkat keterikatan emosional yang lebih tinggi.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, hubungan tersebut masih memerlukan pembuktian empiris mengingat karakteristik organisasi publik yang lebih formal dan birokratis. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Organizational Commitment pada pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah.

Hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Innovative Work Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang lebih besar.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal, menjaga kualitas pekerjaan, serta memiliki dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya lebih disiplin, lebih produktif, serta lebih aktif dalam mendukung pencapaian target organisasi.

Dalam birokrasi pemerintah daerah, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena pelayanan publik membutuhkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Oleh sebab itu,

penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance pada pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah.

Hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

Peran Mediasi Organizational Commitment dalam Hubungan Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung memperoleh pengalaman kerja yang lebih bermakna, merasa dihargai oleh organisasi, serta memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat. Komitmen organisasi yang meningkat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, menjaga kualitas pekerjaan, dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan inovasi individu dengan kinerja pegawai. Namun, kajian mengenai model mediasi tersebut dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini menguji apakah Organizational Commitment mampu memediasi hubungan Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance pada birokrasi Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah.

Hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Organizational Commitment memediasi pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance dengan Organizational Commitment sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Ternate.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis model pengukuran dan model struktural secara simultan serta sesuai digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel relatif kecil dan data yang tidak harus berdistribusi normal.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Ternate. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Berdasarkan data kepegawaian, jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Penggunaan teknik sampling jenuh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh Innovative Work Behavior dan Organizational Commitment terhadap Employee Performance di lingkungan Damkar Kota Ternate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Loading

Pengujian outer loading dilakukan untuk mengukur validitas konvergen indikator terhadap konstruk laten dalam model PLS-SEM. Menurut Hair et al. (2019), indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading $> 0,70$. Nilai di bawah batas tersebut umumnya dipertimbangkan untuk dieliminasi.

Tabel 1 Output Outer Loading Awal X, Z dan Y

	Employee Performance	Innovative Work Behavior	Organizational Commitment
M.1			0,937
M.2			0,916
M.3			0,943
X.1		0,907	
X.2		0,918	
X.3		0,895	
Y.1	0,891		
Y.2	0,838		
Y.3	0,948		
Y.4	0,920		
Y.5	0,921		

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel Innovative Work Behavior, Organizational Commitment, dan Employee Performance memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

Pada variabel Organizational Commitment, indikator M.3 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,943. Variabel Innovative Work Behavior menunjukkan indikator X.2 sebagai indikator dominan dengan nilai 0,918. Sementara pada Employee Performance, indikator Y.3 menjadi indikator paling kuat dengan nilai 0,948.

Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen sehingga model pengukuran layak dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas dan validitas konvergen dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE). Konstruk dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $> 0,70$, sedangkan validitas konvergen terpenuhi apabila AVE $> 0,50$.

Tabel 2 AVE, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
Employee Performance	0,944	0,947	0,818

Innovative Work Behavior	0,892	0,893	0,822
Organizational Commitment	0,924	0,926	0,869

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2026*

Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas. Employee Performance memperoleh Cronbach's Alpha 0,944, Composite Reliability 0,947, dan AVE 0,818. Innovative Work Behavior memperoleh Cronbach's Alpha 0,892, Composite Reliability 0,893, dan AVE 0,822. Organizational Commitment memperoleh Cronbach's Alpha 0,924, Composite Reliability 0,926, dan AVE 0,869.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki konsistensi internal yang baik serta mampu menjelaskan indikator pembentuknya secara optimal.

Kriteria Fornell-Larcker

Pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker bertujuan memastikan setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk.

Tabel 3 Fornell-Larcker

Variabel	Employee Performance	Innovative Work Behavior	Organizational Commitment
Employee Performance	0,904		
Innovative Work Behavior	0,778	0,907	
Organizational Commitment	0,902	0,735	0,932

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2026*

Hasil pengujian menunjukkan seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan. Employee Performance memiliki nilai akar AVE sebesar 0,904, Innovative Work Behavior sebesar 0,907, dan Organizational Commitment sebesar 0,932. Seluruh nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk.

Nilai R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Semakin besar nilai R-Square, maka semakin baik kemampuan prediksi model yang dibangun.

Tabel 4 Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Employee Performance	0,842	0,838
Organizational Commitment	0,540	0,534

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2026*

Hasil pengujian menunjukkan Employee Performance memiliki nilai R-Square sebesar 0,842 dengan Adjusted R-Square sebesar 0,838. Artinya, model mampu menjelaskan 84,2% variasi Employee Performance.

Organizational Commitment memperoleh nilai R-Square sebesar 0,540 dan Adjusted R-Square sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan model mampu menjelaskan 54% variasi

Organizational Commitment. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel tanpa melalui variabel mediasi. Pengujian dilakukan menggunakan nilai koefisien jalur (Original Sample), T-statistics, dan P-values. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05.

Tabel Path Coefficients (Mean, STDEV, t-value)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Innovative Work Behavior -> Employee Performance	0,252	0,245	0,091	2,763	0,006
Innovative Work Behavior -> Organizational Commitment	0,735	0,731	0,066	11,166	0,000
Organizational Commitment -> Employee Performance	0,716	0,724	0,088	8,186	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2026*

Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance

Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,252, T-statistics sebesar 2,763, dan P-values sebesar 0,006. Nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Innovative Work Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

Nilai koefisien sebesar 0,252 menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 25,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai menghasilkan ide baru, melakukan inovasi, serta menerapkan solusi kreatif, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Organizational Commitment

Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,735, T-statistics sebesar 11,166, dan P-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Innovative Work Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment.

Koefisien sebesar 0,735 menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif mampu meningkatkan komitmen organisasi sebesar 73,5%. Pegawai yang aktif melakukan inovasi cenderung memiliki loyalitas, rasa memiliki organisasi, serta keterikatan emosional yang lebih kuat.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,716, T-statistics sebesar 8,186, dan P-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

Koefisien sebesar 0,716 menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 71,6%. Pegawai dengan loyalitas dan komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab serta produktivitas kerja yang lebih baik.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengetahui peran variabel mediasi dalam

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.11 Path Coefficients (Mean, STDEV, t-value)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Innovative Work Behavior -> Organizational Commitment -> Employee Performance	0,526	0,530	0,088	5,979	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2026*

Hasil pengujian menunjukkan hubungan Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance melalui Organizational Commitment memperoleh nilai Original Sample sebesar 0,526, T-statistics sebesar 5,979, dan P-values sebesar 0,000.

Nilai T-statistics yang lebih besar dari 1,96 dan P-values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Organizational Commitment mampu memediasi hubungan Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance secara positif dan signifikan.

Koefisien sebesar 0,526 menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 52,6% melalui peningkatan komitmen organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perilaku inovatif pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Apabila dibandingkan, pengaruh tidak langsung sebesar 0,526 lebih besar dibanding pengaruh langsung Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance sebesar 0,252. Kondisi ini menunjukkan bahwa Organizational Commitment memiliki peran strategis dalam memperkuat hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai.

Karena pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sama-sama signifikan, maka Organizational Commitment dikategorikan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation).

Pembahasan

Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Innovative Work Behavior berpengaruh terhadap Employee Performance. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide baru, mengembangkan metode kerja yang lebih efektif, serta menerapkan inovasi dalam pelaksanaan tugas, maka semakin besar peluang organisasi untuk mencapai efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif bukan hanya menjadi faktor pendukung dalam organisasi, tetapi telah berkembang menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Perkembangan lingkungan organisasi modern menuntut pegawai untuk tidak hanya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur standar, tetapi juga mampu menciptakan pembaruan yang memberikan nilai tambah terhadap organisasi. Innovative Work Behavior menggambarkan kemampuan individu dalam melakukan eksplorasi ide, mengembangkan gagasan kreatif, memperjuangkan ide tersebut, hingga mengimplementasikannya menjadi solusi nyata dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki perilaku inovatif cenderung menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan, memiliki orientasi pemecahan masalah yang tinggi, serta mampu menghasilkan proses kerja yang lebih efisien dan efektif.

Dalam perspektif teori Innovative Work Behavior yang dikembangkan oleh Janssen (2000), perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian aktivitas individu yang meliputi penciptaan ide (idea generation), promosi ide (idea promotion), dan realisasi ide (idea realization) yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Individu yang memiliki kecenderungan perilaku inovatif umumnya menunjukkan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih proaktif dalam menghadapi tantangan organisasi. Pegawai yang inovatif juga cenderung memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang perbaikan sehingga menghasilkan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, pengalaman kerja, maupun kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan inovasi. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif mampu mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, memperbaiki prosedur kerja yang kurang efektif, serta menghasilkan pendekatan baru yang meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Kondisi tersebut memberikan implikasi bahwa perilaku kerja inovatif dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi sektor publik maupun sektor swasta, perilaku kerja inovatif memiliki posisi yang semakin penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan pelayanan yang semakin kompleks dan kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Pegawai yang mampu berinovasi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam merespons perubahan kebijakan, kebutuhan masyarakat, maupun tuntutan organisasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, organisasi yang mampu membangun budaya inovasi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk menghasilkan pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pham et al. (2024) yang menemukan bahwa Innovative Work Behavior memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik karena memiliki kemampuan untuk menciptakan solusi baru serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Perilaku inovatif terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja sekaligus memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi.

Penelitian Salatun, Rachmat, dan Prawitowati (2025) juga menemukan bahwa perilaku inovatif pegawai memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi cenderung memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dibanding organisasi yang menerapkan sistem kerja yang bersifat kaku dan kurang adaptif terhadap perubahan.

Temuan ini juga didukung penelitian AlEssa dan Durugbo (2022) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas individu karena inovasi mampu menciptakan efisiensi kerja serta memperbaiki kualitas proses organisasi. Individu yang aktif melakukan inovasi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan output kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menciptakan pembaruan dan solusi inovatif. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan organisasi serta mampu menghasilkan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi melalui pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan inovasi, pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan. Organisasi yang mampu mendorong perilaku inovatif pegawai akan memiliki kemampuan yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan serta memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan yang terus berkembang.

Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Innovative Work Behavior berpengaruh terhadap Organizational Commitment. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Semakin tinggi perilaku inovatif yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa inovasi dalam lingkungan kerja tidak hanya memberikan dampak pada aspek produktivitas dan efektivitas organisasi, tetapi juga mampu membangun hubungan psikologis yang lebih kuat antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja.

Innovative Work Behavior merupakan perilaku individu yang mencerminkan kemampuan menghasilkan gagasan baru, mengembangkan ide kreatif, memperjuangkan ide tersebut, serta mengimplementasikannya dalam proses kerja organisasi. Janssen (2000) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan aktivitas individu yang diarahkan pada penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide baru yang memberikan manfaat bagi peningkatan efektivitas organisasi. Individu yang memiliki perilaku inovatif cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa memiliki kontribusi nyata terhadap perkembangan organisasi.

Ketika organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi, individu akan merasakan adanya penghargaan terhadap kemampuan dan kontribusi yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa dihargai, rasa memiliki organisasi, serta memperkuat ikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang diberikan ruang untuk mengembangkan kreativitas umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

Dalam perspektif teori Organizational Commitment yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Affective commitment menggambarkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, continuance commitment berkaitan dengan pertimbangan individu mengenai konsekuensi apabila meninggalkan organisasi, sedangkan normative commitment menunjukkan adanya rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Perilaku kerja inovatif berkontribusi terhadap peningkatan ketiga dimensi komitmen organisasi tersebut. Pegawai yang aktif berinovasi cenderung memiliki affective commitment yang lebih kuat karena mereka merasa terlibat secara langsung dalam perkembangan organisasi. Individu yang merasa ide dan kontribusinya diterima organisasi juga akan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta memiliki dorongan yang lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam organisasi modern, perilaku inovatif menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai. Pegawai yang memiliki

kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi akan merasa bahwa organisasi memberikan kepercayaan dan penghargaan terhadap kompetensi yang dimiliki. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa kepemilikan terhadap organisasi sehingga memperkuat komitmen individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hessari, Daneshmandi, dan Nategh (2023) yang menemukan bahwa perilaku inovatif individu memiliki hubungan positif terhadap Organizational Commitment. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang aktif menghasilkan inovasi dalam lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat keterikatan organisasi yang lebih tinggi karena adanya keterlibatan aktif dalam proses pengembangan organisasi.

Penelitian Pham et al. (2024) juga menemukan bahwa perilaku inovatif mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi karena individu yang diberikan kesempatan untuk berinovasi menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih baik dibandingkan individu yang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung kreativitas. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru memberikan dampak positif terhadap hubungan psikologis antara pegawai dan organisasi.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian AlEsa dan Durugbo (2022) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan keterlibatan kerja dan rasa memiliki organisasi. Pegawai yang merasa bahwa kontribusinya memberikan dampak nyata terhadap perkembangan organisasi akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi.

Selain itu, penelitian Kim dan Park (2023) menunjukkan bahwa budaya inovasi dalam organisasi mampu memperkuat komitmen pegawai karena lingkungan kerja yang mendorong kreativitas menciptakan rasa aman psikologis, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung inovasi umumnya menunjukkan keterikatan organisasi yang lebih tinggi dibandingkan individu yang bekerja dalam organisasi yang kurang memberikan ruang inovasi.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya berfungsi sebagai instrumen peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam membangun komitmen organisasi yang kuat. Organisasi yang mampu menciptakan budaya inovasi akan lebih mudah mempertahankan pegawai berkinerja tinggi karena individu merasa memiliki ruang untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas melalui penguatan budaya inovasi, pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan terhadap kontribusi inovatif pegawai. Upaya tersebut dapat memperkuat komitmen organisasi yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan organisasi serta peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Commitment berpengaruh terhadap Employee Performance. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin besar pula dorongan individu untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan. Komitmen organisasi tidak hanya mencerminkan loyalitas individu terhadap organisasi, tetapi juga menunjukkan tingkat kesediaan pegawai untuk berupaya secara optimal demi mencapai

tujuan organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Organizational Commitment dipandang sebagai bentuk hubungan psikologis antara individu dan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, disiplin kerja yang lebih baik, serta kemauan untuk memberikan usaha tambahan dalam menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki keterikatan kuat terhadap organisasi juga cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih positif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Affective commitment menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki affective commitment tinggi bekerja bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena adanya rasa bangga dan keterikatan terhadap organisasi. Continuance commitment berkaitan dengan pertimbangan individu mengenai manfaat dan konsekuensi apabila meninggalkan organisasi. Sementara itu, normative commitment mencerminkan rasa tanggung jawab moral individu untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi bagi organisasi.

Ketiga dimensi tersebut memiliki kontribusi penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Individu dengan affective commitment yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Pegawai dengan continuance commitment menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas karena memiliki orientasi keberlanjutan terhadap organisasi. Sedangkan normative commitment mendorong individu untuk bekerja secara optimal karena adanya dorongan moral dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Komitmen organisasi juga berperan dalam membangun stabilitas perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, memiliki kemampuan bertahan dalam situasi organisasi yang dinamis, serta menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Keterikatan emosional terhadap organisasi menciptakan dorongan internal bagi individu untuk bekerja secara lebih maksimal sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja.

Dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, komitmen organisasi menjadi aspek strategis yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, tingkat absensi yang lebih rendah, serta kualitas pelayanan yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya produktivitas, meningkatnya turnover intention, menurunnya motivasi kerja, serta menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Srimulyani et al. (2023) yang menemukan bahwa Organizational Commitment memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik karena memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Khan, Khan, dan Soomro (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk menunjukkan perilaku kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Alrowwad, Abualoush, dan Masa'deh (2023) menunjukkan bahwa Organizational Commitment berperan penting dalam meningkatkan performa individu melalui peningkatan keterlibatan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mendukung perubahan organisasi serta menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Nguyen dan Pham (2024) yang menemukan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu determinan utama peningkatan kinerja pegawai pada era transformasi organisasi modern. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga mampu mempertahankan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, pengalaman kerja, maupun kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa komitmen terhadap organisasi. Individu yang memiliki rasa memiliki organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, memiliki motivasi yang lebih kuat, serta berupaya memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun strategi yang mampu memperkuat komitmen organisasi pegawai melalui pengembangan budaya kerja yang positif, peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan atas kontribusi individu, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karier pegawai. Penguatan komitmen organisasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai sekaligus menjaga keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

Peran Organizational Commitment Dalam Memediasi Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Commitment mampu memediasi pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Employee Performance. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui penguatan komitmen organisasi. Dengan kata lain, perilaku inovatif yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja ketika diikuti oleh tingkat keterikatan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Temuan ini memperlihatkan bahwa Organizational Commitment memiliki posisi strategis sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas organisasi. Keterlibatan tersebut mendorong tumbuhnya rasa memiliki, loyalitas, serta keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga individu menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Kondisi inilah yang pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Secara konseptual, Innovative Work Behavior menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan baru, memperkenalkan pembaruan dalam proses kerja, serta mengimplementasikan ide kreatif untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Individu yang memiliki perilaku inovatif umumnya memiliki orientasi pengembangan diri yang lebih kuat, kemampuan adaptasi yang tinggi, serta keinginan untuk menciptakan perbaikan berkelanjutan

dalam organisasi. Namun demikian, perilaku inovatif yang dimiliki individu tidak selalu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh komitmen organisasi yang kuat.

Organizational Commitment menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan tersebut karena komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Ketika individu memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, individu akan lebih terdorong untuk mengimplementasikan inovasi secara berkelanjutan karena terdapat rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Pegawai yang memiliki perilaku inovatif tetapi tidak diikuti oleh komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan kontribusi yang kurang optimal terhadap organisasi. Individu mungkin mampu menghasilkan ide-ide kreatif, tetapi tanpa adanya loyalitas dan keterikatan organisasi, inovasi tersebut tidak selalu diwujudkan secara maksimal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sebaliknya, ketika perilaku inovatif diikuti oleh tingkat komitmen organisasi yang tinggi, pegawai cenderung memiliki dorongan internal yang lebih besar untuk memastikan bahwa ide dan inovasi yang dihasilkan benar-benar memberikan manfaat bagi organisasi.

Dalam perspektif perilaku organisasi modern, hubungan antara perilaku inovatif, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor perilaku individu dan faktor psikologis organisasi. Individu yang merasa dirinya menjadi bagian penting dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kualitas kontribusinya. Perasaan dihargai, adanya kesempatan berkembang, serta keterlibatan dalam proses organisasi menjadi faktor yang memperkuat komitmen individu sehingga perilaku inovatif yang dimiliki mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang nyata.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pham et al. (2024) yang menemukan bahwa perilaku kerja inovatif memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja ketika didukung oleh faktor psikologis organisasi yang positif. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki perilaku inovatif dan tingkat keterikatan organisasi yang tinggi menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan individu yang hanya memiliki perilaku inovatif tanpa adanya dukungan faktor organisasi.

Penelitian Alrowwad, Abualoush, dan Masa'deh (2023) juga menemukan bahwa Organizational Commitment memiliki fungsi penting sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara perilaku kerja positif dan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga menghasilkan performa yang lebih optimal.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nguyen dan Pham (2024) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki kemampuan memperkuat pengaruh berbagai perilaku kerja strategis terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam menerapkan inovasi kerja sehingga menghasilkan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian Kim dan Park (2023) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu membangun budaya kerja inovatif dan memperkuat komitmen pegawai secara simultan akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berinovasi serta menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi terbukti mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada peningkatan perilaku

inovatif pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, meningkatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, serta membangun budaya organisasi yang mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Penguatan komitmen organisasi menjadi aspek penting karena perilaku inovatif yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja apabila individu memiliki loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengintegrasikan budaya inovasi dengan penguatan komitmen organisasi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan sekaligus memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* serta *Organizational Commitment* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Ternate. *Organizational Commitment* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Selain itu, *Organizational Commitment* mampu memediasi pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Employee Performance*, sehingga peningkatan perilaku kerja inovatif akan semakin efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai apabila didukung oleh komitmen organisasi yang kuat. Dengan demikian, penguatan perilaku kerja inovatif dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Ternate.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Ternate perlu memperkuat budaya inovasi dalam lingkungan kerja melalui pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan, mengembangkan kreativitas, serta menciptakan metode kerja yang lebih efektif dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan komitmen pegawai melalui komunikasi yang baik, pemberian penghargaan atas kinerja dan inovasi, serta peningkatan keterlibatan pegawai dalam proses organisasi. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, dan penguatan kemampuan adaptasi juga perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai mampu menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja sehingga menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada instansi pelayanan publik lainnya agar hasil penelitian memiliki cakupan empiris yang lebih luas serta mampu memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Corporate social responsibility and innovative work behavior: The role of work engagement and intrinsic motivation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 904–911.

-
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions in organizational contexts. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171–1210.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2023). The impact of organizational commitment on employee performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1240–1258.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2017). The influence of transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(12), 100–106.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264–277.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hessari, A., Daneshmandi, H., & Nategh, T. (2023). Innovation behavior and organizational commitment in modern organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1520–1538.
- Jafri, M. H. (2010). Organizational commitment and employees' innovative behavior: A study in retail sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 62–68.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Khan, S. K., Khan, A. N., & Soomro, M. A. (2022). Organizational commitment and employee performance: Evidence from service organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 11(2), 189–204.
- Kim, H., & Park, J. (2023). Organizational innovation climate and employee commitment: The moderating role of workplace support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(3), 422–439.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of organizational commitment on employees' job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 164–171.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance,

-
- and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and innovative work behavior through employee engagement. *Personnel Review*, 46(7), 1453–1468.
- Nguyen, T. T., & Pham, H. T. (2024). Organizational commitment and employee performance in public sector organizations. *International Journal of Public Administration*, 47(2), 115–129.
- Nugroho, R., & Riyadi, S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 40–52.
- Pham, T. T., Nguyen, T. H., & Le, Q. H. (2024). Innovative work behavior and employee performance: Evidence from public sector institutions. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(1), 100412.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Pratama, Y., Syaifuddin, & Wijaya, Y. (2021). The effect of innovative work behavior on employee performance in government institution. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(3), 95–108.
- Rickett, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257–266.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Salatun, S., Rachmat, R., & Prawitowati, T. (2025). Innovative behavior and employee performance in public service organizations. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Pelayanan Publik*, 8(1), 45–58.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Setyowati, L. (2020). Hubungan perilaku inovatif dengan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 55–63.
- Srimulyani, V. A., Permatasari, D., & Widodo, S. (2023). Organizational commitment and employee performance in Indonesian public organizations. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 155–169.
- Susanto, E., Ramli, A., & Amalia, R. (2019). Pengaruh innovative work behavior terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 167–174.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo, A. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1–12.
- Widodo, W., & Mawarto, M. (2023). Innovative work behavior and employee performance among public employees: Evidence from Indonesian local government institutions. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 10(5), 245–255.
- Yuliana, T. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 120–128.