

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN INOVASI DAERAH DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PADA PEMERINTAH KOTA PADANG

Haira Zulfia<sup>1\*)</sup>, Gus Endrawan<sup>2)</sup>, Citra Rosika<sup>3)</sup>, Syamsir<sup>4)</sup>, Aldri Frinaldi<sup>5)</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang Kota Padang, Propinsi Sumatera Barat, Indonesia  
*hairanadira@gmail.com*

<sup>2</sup>Universitas Negeri Padang Kota Padang, Propinsi Sumatera Barat, Indonesia  
*Gusendrawan5@gmail.com*

<sup>3</sup>Universitas Negeri Padang Kota Padang, Propinsi Sumatera Barat, Indonesia  
*citra.rossika.chaniago@gmail.com*

<sup>4</sup>Universitas Negeri Padang Kota Padang, Propinsi Sumatera Barat, Indonesia  
*mhsunp@gmail.com*

<sup>5</sup>Universitas Negeri Padang Kota Padang, Propinsi Sumatera Barat, Indonesia  
*Aldri@fis.unp.ac.id*

### ABSTRAK

Salah satu kebijakan yang dapat mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik salah satunya melalui peningkatan kreativitas organisasi, pegawai/aparat baik dari level pimpinan sampai kepada level staf demi mewujudkan pemerintahan yang cerdas, melalui peningkatan kinerja organisasi dengan mengeluarkan kebijakan inovasi. Namun pelaksanaan inovasi ini tentunya dibutuhkan perjuangan yang besar serta keseriusan pimpinan, pegawai serta pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan ini. Selain itu pelaksanaan inovasi juga perlu dukungan anggaran yang memadai dalam pelaksanaan inovasi juga dukungan anggaran untuk peningkatan sumber daya manusia. Pelaksanaan inovasi daerah ini juga bertujuan meningkatkan sumber daya manusia yaitu pegawai/aparat serta meningkatkan tata kelola pemerintahan Kota Padang agar meningkatnya kinerja dan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan melakukan pendekatan deskriptif. Partisipan dalam penulisan artikel ini ditetapkan dengan cara purposive sampling. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder dengan teknik pengambilan data primer dan sekunder baik melalui wawancara langsung dan observasi. Uji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Analisis data dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran implementasi kebijakan inovasi daerah sudah berjalan cukup baik namun masih kurangnya keseriusan dari berbagai pihak baik dari Walikota, Sekda dan pimpinan OPD dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan inovasi demi meningkatkan kinerja organisasi. Dengan hasil penelitian ini diharapkan kepada seluruh pimpinan agar dapat memberikan perhatian serius, komitmen dan menyediakan dukungan anggaran untuk dapat melaksanakan kebijakan ini agar meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Implementasi, Kebijakan, Inovasi, Kinerja Organisasi.

### ABSTRACT

*One of the policies that can support better governance is through increasing the creativity of the organization, employees/officials from the leadership level to the staff level in order to realize smart government, through increasing organizational performance by issuing innovation policies. However, the implementation of this innovation certainly requires a big struggle and the seriousness of the leadership, employees and parties involved in implementing this policy. In addition, the implementation of innovation also needs adequate budget*



*support in implementing innovation as well as budget support for increasing human resources. The implementation of this regional innovation also aims to improve human resources, namely employees/apparatuses and to improve the governance of the City of Padang in order to improve performance and provide the best service to the community. This study uses qualitative research with a descriptive approach. The informants in writing this article were determined by purposive sampling. The type of data in this study consisted of primary and secondary data with primary and secondary data collection techniques either through direct interviews and observation. Test the validity of this research data using source triangulation. Data analysis was carried out by the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study provide an overview of the implementation of regional innovation policies that have been going quite well, but still no enough seriousness from various parties, both from the Mayor, Regional Secretary and OPD leaders in supporting smooth and successful implementation of innovation to improve organizational performance. With the results of this research it is hoped that all leaders will be able to give serious attention, commitment and provide budgetary support to be able to implement this policy in order to improve organizational performance.*

**Keywords:** *Implementation, Policy, Innovation, Organizational Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Republik Indonesia tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan rakyat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Artinya pemerintah daerah memiliki kekuasaan sendiri dan kewenangan dalam menentukan arah kebijakan atau desentralisasi, daerah dapat memaksimalkan pembangunan, serta menentukan inisiatif dalam mengelola sumber daya daerah dan lebih leluasa dalam penyelenggaraan daerah.

Kebijakan merupakan keputusan strategis yang dibuat oleh otoritas publik baik otoritas pemerintah maupun otoritas pemerintahan (Rushananto, 2014). Kebijakan kebanyakan digunakan dalam memilih dan menunjukkan pilihan terpenting untuk mempererat kehidupan, baik kehidupan organisasi pemerintahan maupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis (political), yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan (sahya anggara, 2014). Suatu kebijakan dimanfaatkan sebagai alat dalam mengatur akan kebebasan yang dilakukan oleh suatu organisasi dan pegawainya, sehingga akan terbentuk pola perilaku yang terorganisir dalam tatanan yang lebih baik. Menurut Sholichin Abdul Wahab dalam (Rushananto, 2014) kebijakan menjadi pedoman untuk: a. Kebijakan beda dengan keputusan, b. Kebijakan tidak mesti dibedakan dengan administrasi, c. Kebijakan merupakan perilaku dari harapan, d. Kebijakan merupakan tindakan, e. Kebijakan harus memiliki hasil akhir yang dicapai, f. Kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu, g. Kebijakan berasal dari proses yang berlangsung, h. Kebijakan merupakan hubungan yang bersifat antar organisasi yang bersifat intra organisasi, i. Kebijakan merupakan peran kunci lembaga pemerintahan, j. Kebijakan dirumuskan secara subyektif.

Kebijakan publik (Rushananto, 2014) adalah serangkaian keputusan atas kebijakan yang diambil oleh suatu organisasi publik dalam mewujudkan tujuan-tujuan tertentu dalam suatu masyarakat. Kebijakan publik memiliki makna tindakan yang diambil pemerintah secara terstruktur dalam melaksanakan suatu kegiatan dari tahap perumusan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dari kebijakan tersebut (Saputra et al., 2018). Dapat di ambil pengertian kebijakan publik adalah keputusan yang terstruktur atas kebijakan yang telah dirumuskan dan direncanakan kemudian dilaksanakan sampai tahap evaluasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu daerah tentunya memiliki banyak kebijakan yang digunakan dalam mengontrol tatanan bermasyarakat supaya kehidupan itu menjadi tempat yang nyaman untuk ditempati. Dalam tatanan kehidupan baru yang disebut dengan



industry 4.0, manusia diharapkan untuk berinovasi supaya tidak menjadi melek dan ambigu pada perkembangan teknologi yang sedang berjalan. Inovasi merupakan hal yang mutlak dilakukan dalam melakukan perbaikan-perbaikan dalam kehidupan. Inovasi tidak harus penemuan baru bisa juga dalam bentuk modifikasi kearah yang lebih baik terhadap inovasi yang telah ada dengan melakukan pendekatan baru yang kontekstual (Hidayah et al., 2018). Sementara itu dengan berinovasi bagi pegawai dan organisasi dapat mendukung efektivitas kerja organisasi dan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk berinovasi di butuhkan kualitas sumber daya manusia yang handal dibidangnya. Apabila sumber daya manusia pegawai telah dimiliki oleh organisasi secara konstan akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi itu sendiri.

Kinerja menurut Dama dan Ogi dalam (Indrajita et al., 2021) adalah gambaran capaian pelaksanaan kerja suatu kegiatan dalam mencapai Visi, misi dan tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan yang dilakukan. Kinerja menurut Mardiyah dan Simatupang dalam (Dewi & Wibawa, 2022) adalah hasil kerja yang berkualitas dan sesuai kuantitas yang diharapkan oleh seorang pegawai/karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah capaian pelaksanaan kerja pegawai/karyawan yang berkualitas sesuai dengan perencanaan kerja yang telah di buat. Kinerja organisasi adalah merupakan hasil kerja yang dicapai baik individu maupun secara institusi yang dilakukan secara terus menerus untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara lebih efektif (Sayd et al., 2016). Begitu juga dengan pemerintah yang wajib melakukan inovasi untuk melakukan perbaikan dalam sistem kerja, pelayanan kepada masyarakat dan perbaikan manajemen organisasi. Begitu juga menurut (Listiani, 2015) Kinerja organisasi dipengaruhi oleh manajemen kinerja dimana upaya memperbaiki kerja individu dan kelompok yang berkesinambungan demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal diatas kinerja dipengaruhi oleh manajemen kinerja, dimana manajemen kinerja dapat diperbarui dan dilakukan perubahan melalui inovasi. Dari pengertian kinerja organisasi diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja organisasi hasil yang dicapai oleh individu dan atau kelompok orang dalam organisasi yang tergabung dalam satu manajemen kerja organisasi sesuai dengan yang direncanakan. Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah pengelolaan sumber daya, dukungan manajer lini (manajer yang berhubungan langsung dengan bawahan/dalam organisasi publik eselon IV), keadilan dalam organisasi dan efektivitas organisasi (Kadek, 2012).

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi diperlukannya inovasi. Inovasi adalah bentuk usaha mengeluarkan ide/gagasan baru dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Inovasi diadakan untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Inovasi merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan cara baru untuk menggantikan cara yang lama dalam memproduksi suatu pekerjaan (Bagehot & Inovasi, n.d.). Organisasi pemerintah daerah harus mampu mengembangkan inovasi yang berorientasi, yang terdiri dari motivasi yang berorientasi kepada inovasi, kompetensi inovatif, perilaku dalam situasi inovatif, serta gaya dan kualitas manajemen yang menentukan iklim untuk berinovasi. Untuk berinovasi pemerintah mengeluarkan kebijakan inovasi untuk menciptakan inovasi-inovasi baru. Kebijakan inovasi menurut Schumpeter dan OECD (dalam Mahardika, 2019) adalah kerangka acuan yang bertujuan untuk mendorong organisasi dalam berinovasi, baik melalui teknologi, fasilitas yang ada atau melalui segala hal yang mendukung inovasi agar organisasi dapat berfungsi dengan baik. Sementara itu Sistem inovasi/Kebijakan inovasi (Wikipedia, 2022) adalah suatu sistem (kontinum) yang terdiri dari sekumpulan aktor, lembaga, jaringan, kemitraan, interaksi dan proses produksi yang mempengaruhi arah perkembangan dan kecepatan inovasi serta proses pembelajaran. Oleh karena itu, sistem inovasi sebenarnya mencakup basis ilmiah-teknis (yang mencakup kegiatan pendidikan, kegiatan penelitian



dan pengembangan serta perencanaan) dan basis produksi (yang mencakup kegiatan nilai tambah untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan masyarakat luas) serta pemanfaatan dan penyebarluasannya dalam masyarakat.

Melalui kebijakan Inovasi yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam mendukung organisasi perangkat daerah dalam berinovasi. Inovasi bagi organisasi perangkat daerah sebagai organisasi publik merupakan cara untuk mengatasi kebuntuan dan permasalahan yang dihadapi untuk mendukung kerja dan kinerja organisasi. Inovasi yang dilaksanakan oleh organisasi publik diatur melalui peraturan atau kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Dimana aturan tersebut mengalami pembaruan agar pelaksanaannya lebih efektif dan berdaya guna bagi peningkatan kinerja organisasi pemerintahan. Inovasi dalam organisasi adalah bentuk inovasi dalam bekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Inovasi dalam bekerja sangat di butuhkan dalam memperbaiki segala kekurangan yang terjadi dalam suatu pekerjaan dan menutup kekurangan yang terjadi. Tiga tahap perilaku inovatif yang dapat mendukung kinerja adalah memunculkan ide atau gagasan, ide promosi dan ide realisasi (Technology & Organizations, 2020). Selanjutnya tahap inovasi dalam kerja adalah eksplorasi ide, pemunculan ide, memperjuangkan ide dan penerapan ide. Dengan demikian tahapan inovasi dalam bekerja juga mendukung kebijakan inovasi dalam bekerja bagi organisasi dan pegawai.

Aturan atau kebijakan terkait inovasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah adalah: 1. Peraturan pemerintah ( PP ) nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, 2. Permenpan dan RB Nomor 91 Tahun 2021 Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik, 3. Permenpan dan RB Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik dilingkungan Kementria/Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah. Berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 7 Tahun 2021 tersebut daerah dihimbau agar dapat mengikuti lomba tersebut. Untuk itu inovasi menjadi suatu kebijakan penting dalam setiap daerah supaya perkembangan daerah tersebut berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu dapat mengikuti lomba tersebut dan pemenang lomba tersebut akan diberikan hadiah untuk daerah pemenang lomba inovasi. Dengan lomba Inovasi daerah tersebut, daerah menghimbau kepada semua perangkat organisasi daerah dan pegawainya agar memunculkan ide kreatif serta gagasan selain dalam usaha meningkatkan kualitas urusan pemerintahan, kinerja organisasi dan peningkatan pelayanan publik juga dapat meraih prediket daerah sangat inovatif.

Pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan terkait inovasi menjadi kewenangan daerah di Kota Padang adalah melalui badan Perencana pembangunan daerah (Bappeda). Salah satunya dibidang yang melaksanakan fungsi penelitian dan pengembangan. Bidang Penelitian dan Pengembangan (LITBANG) adalah bidang yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas penelitian, pengembangan inovasi daerah Kota Padang dan langsung diakomodir oleh fungsional peneliti pada sub Koordinator Inovasi dan Teknologi.

Sementara Kota Padang untuk dapat mengatur mekanisme pelaksanaan inovasi, maka Pemko Padang mengeluarkan peraturan terkait pelaksanaan inovasi yaitu Perwako Nomor 60 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Inovasi Daerah yang sebelumnya didasari pada Perwako Nomor 30 Tahun 2019. Inovasi daerah yang dimaksud pada pasal 2 dapat berbentuk 1. Inovasi tata kelola Pemerintahan Daerah 2. Inovasi pelayanan public 3. Inovasi daerah lainnya sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah 4. Inovasi daerah dalam rangka peningkatan produk atau proses produksi dalam peningkatan ekonomi masyarakat. Dengan pelaksanaan inovasi diharapkan dapat mendukung tata kelola, kinerja pemerintah, kinerja organisasi, kinerja pegawai dalam mengatasi masalah di lingkup organisasi publik baik pelayanan kepada masyarakat dan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat.



Perubahan Perwako Nomor 30 Tahun 2019 Menjadi Perwako Nomor 60 Tahun 2021 karena dinilai belum optimal dan sempurna. Namun pada kenyataannya Perwako Nomor 60 tahun 2021 juga pada pelaksanaannya mengalami kendala dan hambatan. Permasalahan yang muncul disebabkan oleh banyak faktor antara lain terbatasnya sumber daya manusia yang inovatif baik dalam memunculkan ide inovasi termasuk kepada pelaksanaan inovasi yang telah ada kurang dimanfaatkan secara baik dan berkesinambungan sehingga menjadi hambatan dalam usaha meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi pemerintah daerah. Hambatan dan kendala adalah masih banyaknya inovasi yang telah dirancang membutuhkan penggalan dan arahan lebih lanjut dalam menghasilkan inovasi-inovasi yang dibutuhkan dalam menunjang urusan pemerintahan dan urusan pelayanan kepada publik. Adapun penyebab dari hal tersebut dapat berupa sumber daya manusia, anggaran yang digunakan dalam pengembangan inovasi tersebut masih terbatas, kurangnya pelatihan yang dibutuhkan guna membentuk SDM berkualitas, kurangnya keseriusan seluruh jajaran dan dukungan dari pimpinan.

Dalam mengatasi sumber daya manusia yang kurang inovatif tersebut, seharusnya diperlukan pelatihan khusus bagi pegawai sehingga bisa memberikan gagasan yang bermanfaat dan berkualitas. Dalam meningkatkan kualitas SDM dibutuhkan upaya peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai. Pelatihan peningkatan SDM sangat dibutuhkan karena berfungsi untuk peningkatan kualitas SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kreatifitas serta memberikan pemahaman baru terhadap pegawai/aparat bahwa inovasi itu sangat penting dilakukan dalam peningkatan kinerja dan menunjang kerja sehingga menimbulkan pemahaman dalam diri pegawai bahwa mereka mampu berinovasi dalam peningkatan kualitas inovasi pegawai maupun inovasi perangkat daerah. Hal paling mendasar menjadi sebuah alasan bahwa pentingnya inovasi bagi pegawai dan organisasi adalah karena tuntutan organisasi harus lebih berkinerja tinggi, akuntabilitas, transparansi dan prinsip menuju good governance (Zulfia H & Frinaldi, 2023). Untuk itu agar mampu berinovasi dibutuhkan pegawai yang inovatif. Untuk menghasilkan pegawai yang inovatif dibutuhkan pelatihan. Namun menjadi masalah selanjutnya adalah terkait anggaran yang dialokasikan oleh pemerintah daerah. Dimana dukungan anggaran untuk menunjang pelaksanaan inovasi dan dukungan peningkatan SDM minim sekali bahkan belum teranggarkan. Minimnya dukungan anggaran dalam berinovasi membuat Perwako Nomor 60 Tahun 2021 tersebut dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Berdasarkan masalah ini penulis tertarik untuk meneliti bagaimana implementasi kebijakan ini, serta kendala yang dihadapi dan upaya yang dapat dilakukan dalam implementasi kebijakan ini.

## **METODE**

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif, dimana data yang dikumpulkan berupa naskah wawancara, catatan lapangan, dan dokumen resmi lainnya. Oleh sebab itu, penggunaan penelitian kualitatif dalam penulisan artikel ini melihat pada realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan pendekatan diskriptif.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2001), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alami, dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Menurut (Nawawi, 1998) pendekatan deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menjelaskan atau memaparkan keadaan subyek atau obyek yang diteliti berupa seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain. Pada saat ini, berdasarkan fakta yang terjadi tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap di dalam aspek yang diselidiki supaya jelas keadaan atau kondisinya.

Partisipan dalam penulisan artikel ini ditetapkan dengan cara purposive sampling, dimana teknik pengambilan sampel dengan menentukan sendiri informan berdasarkan kriteria tertentu yang



dapat memberikan data dan informasi secara akurat dan maksimal (Sugiyono, 2012: 126). Alasan penentuan partisipan adalah partisipan merupakan pamong inovasi dan fungsional peneliti pada Bidang Penelitian dan Pengembangan Bappeda Kota Padang. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder dengan teknik pengambilan data primer dan sekunder baik melalui wawancara langsung dan observasi. Uji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, dimana penulis membandingkan hasil yang ditemukan berdasarkan sumber data guna mendapatkan data yang bisa diuji validitasnya. Analisis data dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan kebijakan inovasi daerah pada Perwako Padang Nomor 60 Tahun 2021 dalam meningkatkan kinerja organisasi.**

Pelaksanaan kebijakan inovasi daerah berdasarkan ketentuan pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang inovasi daerah, disertai dengan penetapan perangkat daerah sesuai dengan bidangnya yang ditugaskan melaksanakan uji coba inovasi daerah ditetapkan dengan keputusan kepala daerah. Implementasi kebijakan merupakan proses yang dinamis, dimana dalam pelaksanaannya memiliki banyak aktivitas sampai pada tujuan atau sasaran dari kebijakan itu sendiri.

Penerapan inovasi daerah juga didasarkan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2017 tentang pemerintahan daerah, dan Permendagri Nomor 104 tentang penilaian dan pemberian insentif inovasi daerah. Adanya kebijakan tersebut mewajibkan pada seluruh daerah untuk mengembangkan dan memberikan kuasa penuh pada daerah untuk mensejahterakan masarakatnya serta melakukan inovasi dalam mencapai tujuan tersebut. Dasar penerapan inovasi di Kota Padang hasil wawancara dengan Ibu Dewi tanggal 3 November 2022 adalah

“Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 tentang inovasi daerah dan Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 tentang penilaian dan pemberian penghargaan dan/atau insentif inovasi daerah. Dengan aturan tersebut pemerintah daerah harus melaksanakan inovasi daerah dan kota padang juga mengeluarkan perwako Nomor 60 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Padang Nomor 30 Tahun 2019 Tata Cara Pelaksanaan Inovasi Daerah. Inovasi di kota padang difasilitasi oleh Bappeda pada Bidang Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Sub Koordinator Inovasi dan Teknologi. Pamong inovasi di tunjuk pada masing-masing daerah yang diterapkan pada kegiatan Penelitian Dan Pengembangan Perekayasaan di bidang Teknologi Inovasi. Dimulai dari: 1. Penjaringan inovasi dari masing-masing OPD untuk melaporkan inovasi yang telah diterapkan 2 tahun terakhir ke Litbang yang nantinya di laporkan ke kementerian dalam negeri, 2. melakukan evaluasi setiap tahunnya terhadap inovasi yang telah dilakukan tahun sebelumnya, 3. pada tahun berjalan dilakukan pemantauan terhadap OPD untuk memasukkan proposal inovasi ke Litbang”.

Pemerintah Kota Padang sendiri sudah menginisiasi inovasi-inovasi baru pada setiap perangkat daerah guna mendukung setiap aktifitas pegawai dalam memudahkan pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan adanya inovasi para pegawai lebih mudah menyelesaikan pekerjaan bahkan yang rumit sekalipun karena segala pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan adanya

penemuan baru dalam membantu aktifitas kerja yang dilakukan. Tidak hanya itu, manfaat inovasi juga bisa meningkatkan produktifitas pegawai, dimana dengan adanya inovasi pengetahuan, keterampilan dan semangat pegawaipun meningkat. Hal serupa wawancara penulis dengan Ibu Denny selaku fungsional peneliti ahli muda di Bidang Litbang Bappeda Kota Padang tanggal 4 November 2022, menyatakan:

“Rata-rata manfaat inovasi dalam pemerintah yaitu memudahkan sistem kerja, memudahkan pencairan data, memudahkan pelaporan, memudahkan sistem pelayanan, serta meningkatkan produktifitas pegawai. Dengan manfaat tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi”

Inovasi juga berguna sebagai pembentuk sikap pegawai, dimana dengan adanya inovasi pegawai termotivasi dalam meningkatkan kualitas pribadi, merubah pola pikir menjadi lebih rajin, dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai. Banyaknya manfaat berinovasi bagi pegawai dan organisasi mendorong peningkatan kinerja organisasi. Setelah meningkatnya kinerja organisasi, yang diharapkan dari penerapan inovasi ini OPD dapat meningkatkan efektifitas pola kerja organisasi dan pola kerja pegawai. Sementara itu Pemerintah daerah yang dapat mencapai prediket sangat inovatif nantingan akan mendapat dana insentif daerah ( DID ) dan mempengaruhi besaran tunjang kinerja bagi pegawai Kota Padang.

Penerapan Inovasi membutuhkan dorongan dan penguatan dari pimpinan, serta keseriusan pimpinan dalam mengoptimalkan inovasi yang telah dirancang, agar inovasi tersebut berkisinambungan dan dapat mengoptimalkan kerja organisasi dan meningkatkan efektivitas dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal ini juga didukung hasil wawancara dengan ibu dewi bahwa

“Penerapan perwako ini dapat dioptimalkan, dibutuh komitmen dari pimpinan dan SDM yang berkualitas”.

Mekanisme pelaksanaan inovasi di Kota Padang dilaksanakan oleh organisasi perangkat daerah dengan cara setiap OPD harus menghasilkan satu atau lebih inovasi. Inovasi tersebut disampaikan ke Bidang litbang dalam bentuk proposal. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ibu dewi bahwa:

“Pelaksanaan inovasi di Kota padang di atur dengan Perwako nomor 60 Tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan inovasi daerah dengan mengundang narasumber pusat untuk sharing ilmu tentang pelaksanaan inovasi daerah, skema urutan pelaksanaan inovasi yang dimulai dengan: Pembutan proposal inovasi dan pendokumentasian pelaksanaan inovasi”.

Inovasi yang telah dihasilkan oleh OPD yang ada di Kota Padang berdasarkan data dilapangan pada awal bulan Desember 2022 berjumlah 100 inovasi. Dimana inovasi tersebut merupakan inovasi seluruh organisasi perangkat daerah Kota Padang. Adapun inovasi-inovasi tersebut adalah :

**Tabel 1.** Daftar Proposal inovasi OPD di Kota Padang

| NO | SKPD   | Judul Inovasi          |
|----|--|------------------------|
| 1  | Bagian Kerjasama Setda Kota Padang                 | satu persada           |
| 2  | Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kota Padang | buku tamu digital      |
|    |  | aplikasi balapan       |
| 3  | Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Padang         | digital responsibility |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 4  | Bagian Organisasi Setda Kota Padang         | gercep  |
| 5  | Bagian Hukum Setda Kota Padang              | pesan wasi  |
| 6  | Inspektorat Kota Padang                     | media interaktif hasil pengawasan   |
| 7  | BKPSDM Kota Padang                          | 1 data lovis<br>2 assesment center  |
| 8  | BPBD Kota Padang                            | siaga (sistem informasi tanggap darurat bencana)  |
| 9  | Bappeda Kota Padang                         | 1 simetris<br>2 sim spj<br>3 karismatik<br>4 si intan<br>5 bappeda makin jadi   |
| 10 | BPKAD Kota Padang                           | 1 klinik sultan<br>2 digital hapus bmd  |
| 11 | Bapenda Kota Padang                         | E-SPPT PBB-P2   |
| 12 | SatPol PP Kota Padang                       | 1 sibapena<br>2 prani merona<br>3 pemetaan digital<br>4 pelatnal  |
| 13 | Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang | 1 tigo tungku sajarangan<br>2 sigupenda   |
| 14 | Dinas Kesehatan Kota Padang                 | 1 puskesmas pemancungan lagi sadar milah<br>2 puskesmas pemancungan lapor hatimu<br>3 puskesmas ikur koto kebun hati<br>4 puskesmas parak karakah ayo ceting<br>5 puskesmas ambacang, sabahat ambacang<br>6 puskesmas lubuk buata ceg apd<br>7 puskesmas lubuk buaya kangen's catin<br>8 puskesmas pauh sandi (sayangi anak dengan imunisasi)<br>9 puskesmas lubuk buaya (konsultasi online chat dengan dokter via whatsapp)<br>10 puskesmas lubuk buaya posrem "bapers" puskesmas lubuk buaya<br>11 puskesmas ikur koto - kelas tb emas<br>12 puskesmas air dingin kopasus air dingin<br>13 puskesmas bungus " gertak sehari bersama ponci<br>14 puskesmas seberang padang olympus<br>15 puskesmas nanggalo kayu manis |



|    |  |    |  |
|----|--|----|--|
|    |  | 16 | puskesmas nanggalo duta obesitas   |
|    |  | 17 | puskesmas nanggalo rasa sejiwa   |
|    |  | 18 | puskesmas lapai permen si dini   |
|    |  | 19 | puskesmas pegambiran kelas penting   |
|    |  | 20 | puskesmas pegambiran sirancak  |
|    |  | 21 | puskesmas lapai kelas cakap gizi   |
|    |  | 22 | puskesmas lapai beronis  |
|    |  | 23 | puskesmas luki (gerakan penanggulangan diabetes mellitus di lubuk kilangan “(gula luki)”   |
|    |  | 24 | puskesmas kuranji (proposal inovasi cegah stunting dini pada anak (chatting dia)   |
|    |  | 25 | puskesmas kuranji (pelaksanaan kegiatan “garpu resti” (gerakan peduli ibu hamil resiko tinggi) sebagai upaya mencegah tingginya angka kematian ibu dan bayi) |
|    |  | 26 | puskesmas ulak karang new ocekk  |
|    |  | 27 | puskesmas ulak karang gertak   |
|    |  | 28 | puskesmas padang pasir bina kawanko  |
|    |  | 29 | puskesmas padang pasir telah lihat   |
|    |  | 30 | puskesmas padang pasir stiker iva test dan sadanis serta kantong iva   |
|    |  | 31 | puskesmas padang pasir kelas ibu muda (kelas imud)   |
| 15 | Dinas PRKP Kota Padang                   | 1  | si rumah kita  |
|    |  | 2  | sigemas  |
|    |  | 3  | digitalisasi arsip produk hukum (digaprok)   |
|    |  | 4  | digitalisasi daftar pemegang barang (diperang)   |
| 16 | Dinas Sosial Kota Padang                 |    | lakesos padi   |
| 17 | Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang       |    | open channel waste trap (perangkap sampah pada saluran terbuka)  |
| 18 | Dinas Perhubungan Kota Padang            |    | smart apill (alat pemberi isyarat lalu lintas) portabel  |
| 19 | Dinas Kominfo Kota Padang                |    | padang kini ko   |
| 20 | Dinas KUKM Kota Padang                   |    | gosip (google form sistem informasi pengaduan koperasi)  |
| 21 | Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Padang    |    | simbahpora   |
| 22 | Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kota Padang | 1  | rumput mas liar (rumah pustaka masyarakat peduli arsip)  |
|    |  | 2  | audio visual arsip statis lavas  |
|    |  | 3  | aki babali (ayo kito basamo bangkikan literasi)  |
| 23 | Dinas Perikanan dan Pangan               |    | strategi peningkatan   |

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    | Kota Padang   |   | kesejahteraan nelayan  |
| 24 | Dinas Pertanian Kota Padang                                       | 1 | vlok cinta   |
|    |   | 2 | bh-ku 38   |
| 25 | Dinas Perdagangan Kota Padang                                     | 1 | sidindang via android  |
|    |   | 2 | integrasi sidindang  |
| 26 | Kantor Kesbangpol Kota Padang                                     |   | temu remaja lintas agama (terajana) di kota padang   |
| 27 | Kecamatan Padang Barat  |   | kelurahan berok nipah - (bamain bakumpua mangopi inspirasi)  |
| 28 | Kecamatan Padang Timur  | 1 | pupur kampium  |
|    |   | 2 | sumur ganting  |
|    |   | 3 | jase lisa  |
| 29 | Kecamatan Padang Utara  |   | website padang utara   |
| 30 | Kecamatan Padang Selatan  |   | padang selatan tacelak   |
| 31 | Kecamatan Nanggalo  |   | visipar cansol   |
| 32 | Kecamatan Kuranji   |   | si putri malu  |
| 33 | Kecamatan Lubuk Begalung  |   | “Si-alek” (sistem informasi administrasi elektronik)   |
| 34 | Kecamatan Lubuk Kilangan  |   | senjum jerapah   |
| 35 | Kecamatan Pauh  | 1 | sirami kembang pauh  |
|    |   | 2 | silamang pauh  |
|    |   | 3 | siklus (sistem informasi kelurahan sinergis)   |
| 36 | Kecamatan Koto Tangah   |   | a-tang   |
| 37 | Kecamatan Bungus Teluk Kabung                                     |   | catin beradat (beragama dan beradat)   |
| 38 | Bagian Umum Setda Kota Padang                                     |   |  |
| 41 | Bagian Kesra Setda Kota Padang                                    |   | proposal sistem informasi tempat ibadah kegiatan agama dan religius (sitikar)  |
| 42 | Bagian Administrasi Pembangunan dan Perencanaan Setda Kota Padang |   | arek (aplikasi registrasi kontrak)   |
| 43 | Dinas Damkar Kota Padang  |   | Nokomen Damkar   |
| 44 | Dinas Nakerin Kota Padang   |   | Penyebarluasan informasi dunia kerja “lantai kerja” (Obrolan santai seputar dunia kerja)   |
| 45 |   | 1 | Optimalisasi penataan arsip dinamis melalui media google drive (mata ati) di disnakerin  |
|    |   | 2 | Optimalisasi pengelolaan data ikm yang menerima bantuan menggunakan spreadsheet di dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang                      |
|    |   | 4 | Optimalisasi penyebaran informasi pembuatan kartu ak1 secara online melalui pemanfaatan media sosial di dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang |
|    |   | 5 | Sistem informasi administrasi kepegawaian (teman pegawai)  |

|    |                            |   |  |
|----|----------------------------|---|--|
|    |                            |   | pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang                    |
| 48 | Dinas P3AP2KB Kota Padang  |   |  |
| 49 | Dinas Dukcapil Kota Padang | 1 | Pernik dasi sma (penyerahan ktp elektronik kepada siswa usia pemula)     |
|    |                            | 2 | Sambal lalap (sambangi sekolah langsung lakukan perekaman)               |
|    |                            | 3 | Si rancak (sistem informasi terpadu pencatatan adminstrasi kependudukan) |

**Sumber:** Litbang Kota Padang tahun 2022

Berdasarkan tabel data inovasi diatas, dapat diketahui bahwa jumlah inovasi yang ada di Kota Padang sudah dapat dikategorikan inovatif. Data inovasi diatas berdasarkan wawancara dengan bu dewi bahwa:

“Jumlah inovasi di Kota Padang sudah banyak, namun inovasi ini belum di dukung adanya anggaran khusus untuk pelaksanaan inovasi tersebut, sehingga pelaksanaannya masih bisa dikatakan masih jauh dari harapan dalam mendukung efektivitas kerja. Mudah-mudahan tahun selanjutnya adanya dukungan anggaran terkait anggaran”.

Dari wawancara diatas bahwa untuk pelaksanaan inovasi di Kota Padang sudah di laksanakan dengan baik, namun masih kurangnya perhatian khusus dari pimpinan dan kerja ekstra supaya pelaksanaannya lebih baik dan perlunya komitmen pimpinan untuk mendukung jalannya inovasi. Dengan jumlah inovasi yang cukup banyak dibutuhkan komitmen dari pimpinan dengan memberikan penguatan kepada OPD bahwa Inovasi dapat meningkatkan kinerja organisasi tentunya pimpinan harus menyediakan dukungan anggaran yang memadai untuk maksimalnya pelaksanaan inovasi. Tentunya harapan dengan munculnya inovasi-inovasi di setiap OPD dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja pegawai Kota Padang serta berpengaruh positif terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

#### **Kendala dan Upaya yang muncul dalam penerapan Perwako Padang nomor 60 tahun 2021.**

Implementasi perwako nomor 60 tahun 2021 di Kota Padang terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Kendala tersebut dapat berupa anggaran yang tidak memadai, baik dalam perencanaan sampai pada persiapan seperti pengadaan pelatihan-pelatihan atau seminar yang menghadirkan ahli-ahli dalam bidangnya. Akibatnya kurangnya pelatihan maupun seminar tersebut membuat sumber daya manusia tidak siap dalam berinovasi. Hal tersebut bisa penulis temukan dalam wawancara bersama Ibu Dewi, mengatakan:

“Anggaran menjadi kendala terbesar dalam pengoptimalan perwako ini, dimana dalam usaha memenuhi standar inovasi dibutuhkan pelatihan maupun seminar dalam usaha meningkatkan kreatifitas pegawai.”

Adanya pelatihan bagi para pegawai akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan membentuk sikap pegawai menjadi lebih baik, meningkatkan rasa tanggung jawab. Diadakannya seminar juga merubah mindset pegawai yang dahulunya malas mikir dan malas melakukan perubahan menjadi ingin bekerja kreatif serta terus melakukan perubahan menjadi lebih baik. Hal tersebut tentu

menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai dalam meningkatkan kualitas diri dan berkembang kearah yang maju.

Pada setiap kebijakan yang ditetapkan tentu saja ada kendala yang dihadapi, begitu juga pada penerapan perwako no 60 tahun 2021. Kendala tersebut dapat berupa tidak adanya komitmen dari pemimpin, dimana silih bergantinya pemimpin membuat komitmen tersebut sulit untuk diwujudkan. Dalam setiap penerapan kebijakan tentu perlunya komitmen dari pemimpin sehingga para pegawai atau anggotanya akan terarah. Akibat dari tidak adanya komitmen dari pemimpin yang berganti membuat kebijakan ini sulit untuk diterapkan dan sering kali berhenti ditengah jalan.

Upaya mengatasi kendala tersebut, perlunya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai agar tujuan yang ditetapkan sebelumnya bisa dicapai dan akan membentuk komitmen pemimpin untuk mengarahkan anggota maupun para pegawai. Perlunya arahan dari pejabat tinggi supaya pergantian pemimpin tersebut tidak menjadi kendala yang bisa berakibat tiadanya inovasi daerah.

Perubahan Perwako Nomor 30 Tahun 2019 Menjadi Perwako Nomor 60 Tahun 2021 karena dinilai belum optimal dan sempurna. Namun pada kenyataannya Perwako Nomor 60 tahun 2021 juga pada pelaksanaannya mengalami kendala dan hambatan. Permasalahan yang muncul disebabkan oleh banyak faktor antara lain terbatasnya sumber daya manusia yang inovatif baik dalam memunculkan ide inovasi termasuk kepada pelaksanaan inovasi yang telah ada kurang dimanfaatkan secara baik dan berkesinambungan sehingga menjadi hambatan dalam usaha meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi pemerintah daerah. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.** kategori inovasi di Kota Padang

| No | Kategori            | Jumlah Inovasi |
|----|---------------------|----------------|
| 1  | Sangat inovatif     | 26             |
| 2  | Inovatif            | 13             |
| 3  | Kurang inovatif     | 23             |
| 4  | Tidak dapat dinilai | 25             |
|    | Total               | 87             |

Dilihat pada tabel diatas, perengkingan berdasarkan data dari <https://indeks.inovasi.litbang.kemendagri.go.id/> kondisi Bulan November 2022, inovasi yang ada di Kota Padang berjumlah 87 inovasi. Dari 87 inovasi yang termasuk pada kategori sangat inovatif berjumlah 26 inovasi. Ini menunjukkan bahwa dari semua organisasi perangkat daerah (OPD) yang ada sebanyak 57 OPD kalau di bagi masing-masing OPD 1 inovasi hanya 26 OPD yang mampu meraih prediket sangat Inovatif. Dari total tersebut masih banyak inovasi yang telah dirancang membutuhkan penggalan dan arah lebih lanjut dalam menghasilkan inovasi yang dibutuhkan dalam menunjang urusan pemerintahan dan urusan pelayan kepada publik. Adapun penyebab dari hal tersebut dapat berupa sumber daya manusia, anggaran yang digunakan dalam pengembangan inovasi tersebut masih terbatas, kurangnya pelatihan yang dibutuhkan guna membentuk SDM berkualitas, kurangnya keseriusan seluruh jajaran dan dukungan dari pimpinan.

Mengatasi sumber daya manusia yang kurang inovatif tersebut, seharusnya diperlukan pelatihan khusus bagi pegawai sehingga bisa memberikan gagasan yang bermanfaat dan berkualitas. Dalam meningkatkan kualitas SDM dibutuhkan upaya peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai. Hal senada juga disampaikan bahwa dengan pemberian pelatihan kepada pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas pegawai (Kabupatenbolaang & Utara, n.d.). Pada



wawancara penulis bersama Ibu Dewi selaku fungsional peneliti pada bidang Litbang juga mengatakan bahwa:

“Belum optimalnya inovasi daerah yang kita lakukan karena kurangnya SDM pamong, dimana disini pamong dimanfaatkan untuk mengarahkan inovasi dan juga setiap OPD seharusnya memiliki minimal satu orang pamong. Selain itu, kita juga sudah berusaha melakukan pelatihan dengan menghadirkan pakar dari luar baik dari kementerian dan provinsi guna memancing daya kita melakukan inovasi daerah.”

Pelatihan peningkatan SDM sangat dibutuhkan karena berfungsi untuk peningkatan kualitas SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kreatifitas serta memberikan pemahaman baru terhadap pegawai/aparat bahwa inovasi itu sangat penting dilakukan dalam peningkatan kinerja dan menunjang kerja sehingga menimbulkan pemahaman dalam diri pegawai bahwa mereka mampu berinovasi dalam peningkatan kualitas inovasi pegawai maupun inovasi perangkat daerah. Akan tetapi muncul lagi masalah baru, yaitu terkait anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah. Adanya pelatihan tentu memerlukan biaya, semakin besar biaya yang dikeluarkan tentunya juga akan berdampak pada peserta pelatihan tersebut.

Kendala implementasi kebijakan yang juga dihadapi dalam pelaksanaan inovasi sesuai keterangan bu deni adalah:

“Kendala yang dihadapi terhadap masalah yang muncul dalam penerapan perwako tersebut adalah pemimpin yang selalu berganti, tidak adanya anggaran khusus pelaksanaan inovasi, terhentinya pelaksanaan inovasi yang telah dirancang sebelumnya akibat pertukaran pimpinan”.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa perlunya perhatian khusus dari pimpinan yaitu Walikota Padang bahwa pergantian pimpinan perlu ditekankan agar tetap melaksanakan inovasi yang telah ada, dan perlunya evaluasi urgensi dari pergantian pimpinan di suatu Organisasi pemerintah daerah. Kendala juga dihadapi adalah inovasi yang di buat oleh OPD dalam pelaksanaannya masih banyak belum terlaksana secara maksimal dalam mengefektifkan kerja organisasi. Pemantapan pelaksanaan inovasi yang telah di buat oleh OPD masih perlu di perjelas dan diatur mekanisme pelaksanaan dari inovasi tersebut. Dimana inovasi yang telah dibuat harus menjadi sarana dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi dan pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dama & Ogi, 2018) bahwa inovasi memberikan kontribusi dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diharapkan inovasi yang telah dibuat, harus dievaluasi pelaksanaannya, keefektifan inovasi, dan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian, dapat penulis simpulkan bahwa pelaksanaan inovasi di Kota Padang sudah cukup baik, namun dengan masih kurangnya perhatian dari semua satakeholder baik dari walikota, sekda maupun dari pimpinan OPD dan juga pimpinan harus menyediakan anggaran yang dapat mendukung muncul inovasi baru, serta ketegasan pimpinan agar memaksimalkan berjalannya kebijakan ini dan pelaksanaan inovasi yang telah ada agar inovasi yang telah di usulkan terlaksana dengan baik juga melakukan evaluasi terhadap inovasi yang telah di laksanakan guna mendukung kinerja pegawai dan kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja organisasi dan pegawai sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu pelatihan dan arahan kepada pegawai tentang inovasi sangat perlu dilakukan. Agar citra pemerintahan/pegawai sebagai pelayan publik yang selama

ini dianggap tidak berkualitas, dengan pelatihan inovasi yang diikuti akan meningkatkan kualitas sumber daya dari pegawai tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagehot, W., & Inovasi, D. (n.d.). *INOVASI DI SEKTOR PUBLIK Oleh : Yogi Suwarno 1*. 1–19.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Dewi, N. K., & Wibawa, M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–20.
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3), 249–266. <https://doi.org/10.24258/jba.v14i3.402>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Kabupatenbolaang, D., & Utara, M. (n.d.). *Kata Kunci: Kualitas, Sumber Daya Manusia Aparatur, Kinerja*. 1–16.
- Kadek, S. N. (2012). *Organisasi kinerja*.
- Listiani, T. (2015). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/viewFile/293/268>
- Mahardika, R. B. (2019). Mengenal Berbagai Kebijakan Inovasi di Berbagai Negara. *Forbil Institut*.
- Nawawi, H. H. (1998). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.
- Rushananto. (2014). Kebijakan Publik. *Kebijakan Publik, 1993*, 15.
- sahya anggara. (2014). *Kebijakan Publik*. CV. Pustaka Setia.
- Saputra, T., Marlinda, P., & Sufi, W. (2018). Implementasi Kebijakan Inovasi Pelayanan Publik Di Puskesmas Jaya Mukti Dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Niara*, 11(2), 177–184. <https://doi.org/10.31849/ni.v11i2.2135>
- Sayd, G. A., Gana, F., & Kase, P. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 29(2), 57. <https://doi.org/10.20473/mkp.v29i22016.57-63>
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. CV. Alfa Beta.
- Technology, D., & Organizations, B. (2020). *the Role of Leadership Style in Employees ' Innovative Work Behavior in*. 7(April), 48–63.
- Zulfia H, & Frinaldi, A. (2023). *Urgensi Penerapan Budaya Inovasi Bagi Asn Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi*. 7, 1–11.