

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kegiatan aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, kinerja perusahaan tidak mungkin dapat berjalan sesuai dengan rencana. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu fungsi strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan aset terpenting perusahaan, yaitu manusia atau karyawan. Lebih dari sekadar administrasi personalia, MSDM melibatkan serangkaian kegiatan terencana dan terorganisir yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memotivasi individu dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, MSDM memandang pegawai bukan hanya sebagai biaya operasional, melainkan sebagai modal intelektual dan sumber daya yang berharga.

MSDM mencakup berbagai proses yang saling terkait. Mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi kandidat yang sesuai, hingga pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab atas pengelolaan kinerja, pemberian kompensasi dan benefit yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Keseluruhan proses ini dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki talenta yang tepat, pada waktu yang tepat, dan dengan motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara optimal.

Sebagai kesimpulan, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren terhadap pengelolaan aset manusia organisasi. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi. Dengan fokus pada pengembangan potensi individu, penciptaan lingkungan

kerja yang mendukung, dan penyelarasan praktik SDM dengan tujuan bisnis, MSDM menjadi pilar penting dalam keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi.

Dinas Pariwisata Kota Padang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sektor pariwisata dan berperan penting dalam mengembangkan potensi pariwisata lokal, termasuk pengelolaan destinasi wisata dan promosi pariwisata. Berikut adalah tabel jumlah pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang:

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang

No	Status Pegawai	Jumlah
1	ASN	27
2	Honoror/Kontrak	45
Total		72

Sumber: Data Dinas Pariwisata Kota Padang Tahun 2025

Dari data tabel 1.1 secara keseluruhan berjumlah 72 pegawai, diantaranya 27 pegawai berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 45 pegawai berstatus sebagai honorer atau kontrak yang mendukung kegiatan operasional dinas.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pariwisata Kota Padang fokus pada pengembangan potensi wisata alam, budaya, sejarah, dan kuliner yang menjadi daya tarik utama kota ini. Beberapa destinasi yang menjadi perhatian utama adalah Pantai Padang, Gunung Padang, Kota Tua Padang, dan kawasan wisata kuliner khas Minang. Selain itu, dinas ini juga gencar mempromosikan event-event budaya seperti Festival Siti Nurbaya dan berbagai pertunjukan seni tradisional yang memperkenalkan kekayaan budaya lokal kepada wisatawan domestik maupun mancanegara.

Dinas ini juga memiliki peran penting dalam membina kemitraan dengan pelaku industri pariwisata, seperti hotel, restoran, agen perjalanan, dan komunitas lokal. Dengan pendekatan kolaboratif, Dinas Pariwisata Kota Padang mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam menjaga dan mengembangkan objek wisata yang ada. Dinas Pariwisata

juga memberikan pelatihan dan pendampingan kepada masyarakat agar dapat mengelola destinasi wisata secara profesional dan berkelanjutan.

Selain itu, Dinas Pariwisata Kota Padang terus berinovasi dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung promosi pariwisata. Mereka mengembangkan media digital seperti website resmi, media sosial, dan aplikasi pariwisata untuk mempermudah wisatawan dalam mengakses informasi destinasi, rute perjalanan, dan fasilitas yang tersedia. Langkah ini sejalan dengan upaya digitalisasi sektor pariwisata yang menjadi tren global dalam meningkatkan daya saing daerah.

Secara keseluruhan, Dinas Pariwisata Kota Padang merupakan lembaga yang berperan sangat penting dalam membentuk citra positif kota sebagai destinasi wisata yang menarik dan berdaya saing. Melalui program-programnya yang berorientasi pada pelestarian budaya, peningkatan kualitas layanan, dan promosi yang efektif, dinas ini berkomitmen untuk menjadikan Kota Padang sebagai salah satu tujuan wisata unggulan di Indonesia.

Menurut Marwan et al (2020) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Di Dinas Pariwisata Kota Padang keberhasilan dalam mengembangkan sektor pariwisata, memperkenalkan potensi wisata lokal, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas kinerja pegawai. Pegawai yang berkinerja tinggi mampu bekerja secara efisien, memenuhi target yang ditetapkan, serta mampu berinovasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja pegawai turut memengaruhi laju pelaksanaan program kerja dinas. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini

berdampak positif terhadap citra dinas, kepuasan masyarakat, serta kelancaran pelaksanaan event dan promosi pariwisata yang menjadi agenda rutin setiap tahunnya. Sebagai contoh, kegiatan seperti Festival Siti Nurbaya dan promosi destinasi digital banyak berhasil karena keterlibatan aktif pegawai yang kompeten dan berdedikasi.

Kinerja pegawai berpengaruh terhadap perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual karena seorang pegawai yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien. Dinas seharusnya lebih sering melibatkan para pegawai dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan wadah bagi pendapat pegawai atau ikut dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan prestasi kerjanya agar pegawai yang dilibatkan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya (Hadi et al., 2020).

Menurut Alviani & Nuvriasari (2022) perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengaplikasikannya untuk tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Para pegawai dituntut untuk memiliki perilaku inovatif untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pegawai dengan perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya.

Dinas Pariwisata mendukung Program Unggulan Walikota Padang sejak Walikota terdahulu hingga sekarang untuk Program Unggulan Walikota sekarang yang menjadi Ceklist Evaluasi Pelaksanaan Uraian Tugas Jabatan (Cepoksi) Dinas Pariwisata yaitu “Jelajah Terdahulu” yang artinya bagaimana mengeksplor potensi-potensi destinasi wisata yang ada di Kota Padang penitipan terdahulu kepada sekarang adalah Kota Tua. Untuk menarik minat kunjungan wisatawan itu harus ada *something too see* (apa yang bisa dilihat),

something to do (apa yang bisa dilakukan) dan *something to enjoy* (apa yang bisa dinikmati). Dinas Pariwisata harus menyiapkan sarana prasarana agar masyarakat atau wisatawan betah berkunjung di Kota Padang, selain prasarana Dinas Pariwisata juga mengadakan beberapa *event*. Di Dinas Pariwisata harus melahirkan inovasi-inovasi yang akan mendatangkan minat wisatawan seperti wisata *halal to dessert*.

Hal ini menandakan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang kuat, terbuka terhadap perubahan, serta memiliki keberanian untuk mencoba dan menerapkan ide-ide baru secara konsisten. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata karena dalam sektor pariwisata yang dinamis dan menuntut kreativitas tinggi, perilaku inovatif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas layanan, menciptakan program yang menarik, serta menjawab tantangan perubahan zaman, termasuk perkembangan teknologi digital dan tren wisata baru. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih proaktif dalam menemukan solusi atas permasalahan, mengusulkan ide-ide baru, serta berani mencoba pendekatan yang berbeda demi peningkatan efektivitas kerja. Inovasi yang dilakukan tidak hanya mempercepat pencapaian target dinas, tetapi juga meningkatkan daya saing destinasi wisata lokal.

Di Dinas Pariwisata Kota Padang, misalnya, pegawai yang menunjukkan perilaku inovatif dapat menciptakan strategi promosi pariwisata berbasis media sosial, mengembangkan paket wisata kreatif, atau menjalin kerja sama baru dengan komunitas dan pelaku ekonomi kreatif. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, karena kegiatan yang dihasilkan lebih relevan, menarik, dan berdampak nyata pada peningkatan jumlah kunjungan wisatawan serta kepuasan publik. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang mendukung inovasi pegawai merupakan investasi penting bagi keberhasilan program kerja dinas dan pengembangan pariwisata daerah.

Menurut Gallup dalam (Himpi & Sinaga, 2024) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat keinginan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan berkinerja tinggi.

Dalam beberapa tahun terakhir, Dinas Pariwisata berupaya mengoptimalkan berbagai program dan kegiatan untuk mendorong sektor pariwisata, baik melalui pengembangan destinasi, promosi, maupun kolaborasi dengan berbagai pihak. Namun, hasil dari upaya tersebut sangat bergantung pada sejauh mana para pegawai terlibat aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.

Hal ini menandakan bahwa pegawai pada umumnya menunjukkan keterlibatan tinggi, terutama dalam hal antusiasme, partisipasi, dan penghargaan atas kontribusi, meskipun keterlibatan emosional masih bisa ditingkatkan. Keterlibatan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, karena keterlibatan pegawai mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa terhubung secara emosional, intelektual, dan profesional terhadap pekerjaannya serta tujuan organisasi. Ketika pegawai merasa dilibatkan dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan program, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, dan komitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, inisiatif, dan produktivitas individu maupun tim.

Di lingkungan Dinas Pariwisata, yang tugasnya sangat berkaitan dengan pelayanan publik, promosi budaya, dan pengembangan destinasi, keterlibatan pegawai menjadi elemen penting untuk menciptakan program-program yang inovatif dan berdampak nyata. Pegawai yang terlibat aktif akan lebih memahami kebutuhan masyarakat dan wisatawan, serta lebih adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, pegawai yang tidak terlibat cenderung bekerja secara mekanis, hanya berorientasi pada rutinitas, dan kurang berkontribusi

terhadap pencapaian tujuan strategis dinas. Oleh karena itu, meningkatkan keterlibatan pegawai bukan hanya penting untuk kinerja individu, tetapi juga berdampak besar terhadap keberhasilan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Modal intelektual merupakan pengetahuan kolektif, keterampilan, kemampuan, serta aset tidak berwujud lainnya yang berkontribusi pada kapasitas individu dengan tujuan mampu bekerja secara efektif dalam berperan pada organisasi tertentu (Dhammawan et al., 2024).

Fenomena yang terjadi di Dinas Pariwisata Kota Padang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat modal intelektual tinggi ditandai dengan penguasaan teknologi informasi, pemahaman mendalam tentang potensi wisata, serta kemampuan komunikasi dan manajerial cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap keberhasilan program-program dinas. Pegawai mampu menghasilkan ide-ide kreatif untuk pengembangan destinasi wisata, membangun jaringan kerja sama antar sektor, serta memberikan pelayanan yang responsif dan profesional kepada masyarakat dan wisatawan.

Fenomena tersebut juga tercermin dalam hasil evaluasi kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh pimpinan Dinas Pariwisata Kota Padang, di antaranya terhadap Kepala Bidang Program dan Kepala Bidang Ekonomi Kreatif dapat disimpulkan bahwa keduanya menunjukkan kinerja yang konsisten baik selama periode penilaian pada tahun 2025 di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Padang. Evaluasi terhadap pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bidang Program mencerminkan kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai target, meskipun terdapat gap pada indikator kuantitatif, namun tetap didukung oleh bukti dokumentasi kerja dan perilaku kerja yang sangat baik. Sementara itu, pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bidang Ekonomi Kreatif juga menunjukkan komitmen tinggi dalam pelaksanaan program, keterlibatan aktif dalam pengembangan SDM, dan pelaksanaan event kreatif meskipun tidak semua target kuantitatif tercapai.

Keduanya menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai ASN seperti orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmonisasi, loyalitas, adaptasi, dan kolaborasi. Mereka dinilai memiliki integritas dan dedikasi dalam menjalankan tanggung jawab serta mampu bekerja sama dalam tim dan menunjukkan sikap proaktif terhadap tugas jabatan. Secara umum, evaluasi ini menegaskan bahwa kedua pegawai tidak hanya memenuhi ekspektasi kinerja secara administratif, tetapi juga menjadi figur yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan inovatif di Dinas Pariwisata Kota Padang. Evaluasi ini sekaligus menjadi dasar bahwa perilaku inovatif dan keterlibatan pegawai memiliki korelasi erat dengan pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nyoman et al., 2021) menunjukkan bahwa pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai, penelitian yang juga dilakukan oleh (Jeffrey & Handayani, 2024) menunjukkan pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan (Wijaya et al., 2024) menunjukkan pengaruh modal intelektual terhadap kinerja pegawai.

Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PERILAKU INOVATIF, KETERLIBATAN PEGAWAI DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA PADANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan adanya permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

4. Bagaimana perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui modal intelektual terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif, keterlibatan pegawai, dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan bahan evaluasi untuk merumuskan dan menetapkan strategi dalam hal mempertahankan karyawan yang memiliki dampak positif bagi organisasi.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia agar menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Perilaku Inovatif, Keterlibatan Pegawai, dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, informasi, dan referensi bagi Kampus Universitas Dharma Andalas terutama bagi

Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Pengaruh Perilaku Inovatif, Keterlibatan Pegawai, dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas mengenai Pengaruh Perilaku Inovatif, Keterlibatan Karyawan dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisi tujuan literatur, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, definisi operasional variable, jenis sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Pembahasan

Pada bab ini hasil dan pembahasan yang berisikan gambaran umum perusahaan, profil reponden, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran pada penelitian.