**Manajemen dan Bisnis**

ISSN: 2614-297X | https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB

# Pengaruh Manajemen Strategi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Kontekstual Pegawai Di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan

**Supriadi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

***Corresponding author:*** adysupriadi@fe.uisu.ac.id

**ARTICLE INFO**

Article history
Received :
Accepted :
Published :

**Kata Kunci:**
*Manajemen Strategi;*
*Perilaku Kerja Inovatif;*
*Kinerja kontekstual.*

**A B S T R A K**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen strategi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja kontekstual pegawai di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan. Dengan manajemen strategi yang disusun dengan baik dan didukung dengan perilaku kerja yan inovatif dari pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitaif dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menjeskan bahwa manajemen strategi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual Rekomendasi dalam penelitian ini diharapkan PTS Kota Medan memiliki manajemen strtaegi yang baik dalam menjalankan Tri Dharma Pergurua Tinggi, dan pegawai sebagai personal yang memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen memiliki perilaku kerja yang inovatif. Untuk penelitian selanjutnya kiranya dapat menambah variabel lain jika ingin mengukur kinerja kontekstual pegawai di PTS seperti promosi dan peringkat akreditasi..*

**Keyword:**
*Strategic Management;*
*Innovative Work Behavior;*
*Employee Contextual Performance.*

**A B S T R A C T**

*This research aims to determine and analyze the influence of strategic management and innovative work behavior on employee contextual performance at Medan City Private Universities. With well developed strategic management and supported by innovative work behavior from employees, it will have an impact on improving contextual performance. The research method in this research is a quantitative method by distributing questionnaires. Data analysis techniques use descriptive analysis and part analysis. The research results show that strategic management and innovative work behavior have a significant effect on performance. Recommendations in this research are that it is hoped that Medan City Private Universities will have good strategic management in carrying out the Tri Dharma Perguruan Tinggi, and that employees as individuals who provide services to students and lecturers will have innovative work behavior. For further research, it would be possible to add other variables if you want to measure employee contextual performance at private universities, such as promotions and accreditation ratings*

## PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi sebagai suatu institusi yang memberikan pelayanan jasa di bidang pendidikan, harus selalu memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat, dimana masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan merupakan sekelompok orang yang memiliki kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas pelaksanaan pendidikan maupun hasil-hasilnya yang meliputi tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan, mahasiswa, masyarakat dan pemerintah. Keberhasilan suatu Perguruan Tinggi sangat didukung oleh berbagai pihak tersebut di atas. Salah satu faktor penentu dari keberhasilan suatu Perguruan Tinggi adalah tenaga kependidikan atau pegawai, hal ini disebabkan karena secara langsung pegawai berinteraksi dengan mahasiswa. Pegawai juga yang pertama sekali bertemu dengan mahasiswa yang akan mendaftar ke Perguruan Tinggi. Selain itu pegawai juga banyak membantu mahasiswa pada kegiatan administrasi. Selain berhubungan langsung dengan mahasiswa, pegawai juga berhubungan langsung dengan staf pengajar atau dosen. Hubungan baik yang tercipta di antara kedua belah pihak akan membuat suasana kerja atau budaya kerja yang lebih nyaman dan kondusif dalam bekerja, sehingga proses kegiatan operasional yang berlangsung dapat berjalan sebagaimana mestinya.

## KAJIAN LITERATUR

Kinerja kontekstual mengacu pada kegiatan *(activities)* dan tidak berkontribusi pada inti teknis, akan tetapi yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi diupayakan. Kinerja kontekstual mencakup tidak hanya perilaku seperti membantu rekan kerja atau menjadi anggota organisasi yang dapat diandalkan, tetapi juga membuat saran tentang cara meningkatkan prosedur kerja (Sonnentag, 2002).

(Borman & Motowidlo, 1993) menyatakan bahwa kinerja kontektual sebagai hasil dari perilaku yang berkontribusi untuk menjaga dan mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana pekerjaan itu dilakukan. Perilaku kontekstual ini termasuk *discretionary behaviors*, yang berarti kecil kemungkinannya untuk ditentukan (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo & Scotter, 1994). Para ahli itu menggambarkan lima jenis kegiatan kinerja kontekstual dengan orientasi hasil kerja :

1) Bersukarela melakukan aktivitas tugas yang secara formal bukanlah merupakan bagian dari pekerjaan *(Volunteering to carry out task activities that are not formally a part of the job).*
2) Bertekad dengan lebih semangat atau berupaya lebih keras apabila diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tugas itu sendiri dengan sukses *(Persisting with extra enthusiasm or effort when necessary to complete own task activities successfully)*
3) Membantu dan bekerjasama dengan orang lain *(Helping and cooperating with others)*
4) Mengikuti aturan dan prosedur organisasi bahkan ketika secara pribadi tidak nyaman *(Following organizational rules and procedures even when personally inconvenient).*
5) Mengesahkan, menyokong, dan membela tujuan organisasi *(Endorsing, supporting, and defending organizational objectives)* (Borman & Motowidlo, 1993)

Menurut David dalam Suhardi (2018) manajemen strategi merupakan seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai obyektifnya atau tujuan. Menurut Suhardi (2018) manajemen strategi merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian berbagai tindakan dan keputusan perusahaan untuk memenangkan persaingan, dalam hal ini adalah persaingan bisnis. Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen strategi adalah proses berkenaan penentuan arah masa depan organisasi dan pelaksanaan keputusan dalam mencapai sasaran jangka pendek dan jangka panjang organisasi atau perusahaan. Menurut Houthoodf (2001) dalam bukunya Heene (2010) Manajemen strategik secara sangat pragmatis yaitu sebagai suatu proses dimana organisasi membenahi diri agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara: (1) analisis strategi yang proporsional; (2) perumusan strategi menjadi keunggulannya; (3) pengimplementasian strategi yang akurat; (4) pengevaluasian kontinum terhadap kinerjanya. Indikator dari manajemen strategi diantaranya (1) analisis lingkungan (2) Formulasi strategi (3) Implementasi strategi dan evaluasi dan kontrol.

Studi dari (J. De Jong, 2006) mendefinisikan secara operasional perilaku kerja inovatif sebagai *"individuals' behaviors directed toward the initiation and intentional introduction (within a work role, group, or organization) of new and useful ideas, process, products, or procedures*. Ini berarti perilaku individu diarahkan pada inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi) dari ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna. (Anderson, Potočnik, & Zhou, 2014) mendefinisikan perilaku kerja inovatif *"innovative work behavior"* (IWB) sebagai *creativity and innovation at work are the process, outcomes, and products of attempts to develop and introduce new and improved ways of doing things. The creativity stage of this process refers to idea generation, and innovation to the subsequent stage of implementing ideas toward better procedures, practices, or products*. Dalam bahasa lain perilaku kerja

inovatif sebagai kreativitas dan inovasi di tempat kerja adalah proses, hasil, dan produk dari upaya untuk mengembangkan dan memperkenalkan cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu. Tahap kreativitas dari proses ini mengacu pada ide yang dihasilkan, dan inovasi ke tahap selanjutnya dalam mengimplementasikan ide ke arah prosedur, praktik, atau produk yang lebih baik. Indikator dari perilaku kerja inovatif diantaranya (1) menggunakan cara baru untuk mengatasi masalah, (2) menemukan metode baru yang tepat (3) menemukan instrument baru untuk mengatasi masalah, (4) memberikan dukungan untuk melakukan perbaikan administratif dalam bekerja, (5) berusaha mendapatkan persetujuan atas ide-ide inovatif, (6) memiliki semangat untuk mendorong proses admisntratif yang mampu menjawab tantangan era baru, (7) mengubah sistem kerja lama menjadi sistem kerja yang menghemat waktu, (8) mengenalkan sistem kerja yang lebih mudah ke unit kerja yang lain dan (9) mengevaluasi manfaat inovasi yang telah diterapkan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Saunders et al. (2016) menyatakan pentingnya mendefinisikan populasi dengan jelas, pada sampel yang dipilih terkait dengan populasi yang disorot dalam tujuan dan pertanyaan penelitian.“*The OECD Glossary of Statistical Terms*” (2005) mendefinisikan populasi adalah total keanggotaan atau "alam semesta" dari kelas orang, objek, atau kejadian tertentu. Sedangkan Ferdinand (2014) mendefinisikan populasi sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah pilihan semesta yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian generalisasi obyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang digunakan untuk menarik suatu kesimpulan. Hal penting lainnya dalam penelitian adalah menentukan siapa yang akan menjadi target atau sumber pengukuran data. Semua benda, hal, orang atau apapun yang ditempeli oleh variabel yang akan diukur dapat dikategorikan sebagai populasi. Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang karakteristiknya akan diduga (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Medan. Untuk lebih memberikan kejelasan atau kepastian siapa-siapa yang menjadi anggota populasi, maka diperlukan kejelasan ciri-ciri atau karakteristik, yaitu :

1. Karakteristik Institusi :
   Perguruan Tinggi Swasta yang dimaksud adalah perguruan tinggi yang berbentuk Universitas dengan peringkat Akreditasi minimal “B”, yang dikelola oleh pihak swasta yang ada di Kota Medan.
2. Karakteristik Responden :
   Subyek penelitian atau responden atau juga sebagai anggota populasi adalah orang-orang yang secara sah menjadi tenaga kependidikan di sebuah universitas yang memenuhi karakteristik penelitian ini.

Sedangkan karakteristik dari tenaga kependidikan itu sendiri adalah :

a. Sebagai tenaga kependidikan yang sah, baik dalam status sebagai pegawai tetap dan kontrak swasta (yayasan)
b. Mereka sudah bekerja sebagai tenaga kependidikan di universitas tersebut minimal 2 tahun
c. Tidak sedang dalam masa menunggu pensiun
d. Tidak sedang cuti panjang
e. Tidak sedang terkena kasus pidana atau menjalani hukuman (sangsi).

Berdasarkan kriteria tersebut, dari informasi yang diperoleh dikatahui bahwa jumlah keseluruhan sebanyak 929 tenaga kependidikan dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 1. Kerangka Populasi**

| No | Nama Universitas | Tenaga Kependidikan | Peringkat Akreditasi |
|---|---|---|---|
| 1 | Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | 117 | A |
| 2 | Universitas Islam Sumatera Utara | 327 | B |
| 3 | Universitas Prima Indonesia | 56 | A |
| 4 | Universitas Medan Area | 110 | A |
| 5 | Universitas Pembangunan Panca Budi | 66 | A |
| 6 | Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah | 66 | B |
| 7 | Universitas HKBP Nommensen | 87 | B |
| 8 | Universitas Katolik Santo Thomas | 29 | B |
| 9 | Universitas Methodist Indonesia | 71 | B |
| | **Jumlah** | **929** | |

Sumber : PTS Kota Medan, 2025

"*Terminology On Statistical Metadata*" (2000) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari frame di mana elemen dipilih berdasarkan proses acak dengan probabilitas seleksi yang diketahui. Sampel merupakan subset dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, *subset* diambil untuk tujuan sasaran yang merupakan fokus aktual atau target dari penyelidikan penelitian (Saunders et al., 2016). Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\,\mathrm{e}^2}$$

Keterangan:
n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
*e* : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,05.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{929}{1+929(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{929}{3.32}$$

n = 279,81 = 280 orang

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling,* dinyatakan sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi. Ini berarti sampel diperoleh langsung dari unit sampling. Setiap unit sampling sebagai elemen populasi terkecil punya peluang sama untuk sampel atau mewakili populasinya. Pengambilan sampel acak sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan metode undian, ordinal, atau tabel bilangan random.

**Tabel 2. Kerangka Sampel**

| No | Nama Universitas | Tenaga Kependidikan (orang) |
|---|---|---|
| 1 | Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | 35 |
| 2 | Universitas Islam Sumatera Utara | 99 |
| 3 | Universitas Prima Indonesia | 17 |
| 4 | Universitas Medan Area | 33 |
| 5 | Universitas Pembangunan Panca Budi | 20 |
| 6 | Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah | 20 |
| 7 | Universitas HKBP Nommensen | 26 |
| 8 | Universitas Katolik Santo Thomas | 9 |
| 9 | Universitas Methodist Indonesia | 21 |
| | **Jumlah** | **280** |

Sumber : PTS Kota Medan, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung pada model penelitian dievaluasi berdasarkan pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengaruh langsung antar variabel penelitian dapat dilihat secara langsung melalui *path coefficient* pada model struktural. Hasil algoritma Smart PLS dalam menilai *path coefficient* secara langsung diberikan pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur dan *P-Value***
(Pengujian Signifikansi Pengaruh Langsung)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| **MJ ($X_1$) -> KK (Y)** | 0.254 | 0.173 | 0.015 | 4.534 | 0.000 |
| **PKI ($X_2$) ->KK (Y)** | 0.215 | 0.106 | 0.025 | 3.937 | 0.000 |

Tabel 3 menampilkan rangkuman pengaruh langsung antar variabel penelitian. Hasil algoritma Smart PLS mengindikasikan bahwa variabel Manajemen Strategi (MJ) secara langsung memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kontekstual (KK) sebesar 0,254, dengan nilai $T_{Statistik}$ sebesar 5,534 dan nilai $p_{value}$ sebesar 0.000 < 0,05, yang berarti manajemen strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual. Selanjutnya variabel Perilaku Kerja Inovatif (PKI) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Kontekstual (KK) sebesar 0,215, dengan nilai $T_{Statistik}$ sebesar 3,937 dan nilai $p_{value}$ sebesar 0.000 < 0,05, yang berarti perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual.

Selanjunya untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Analisis koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya variansi yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka akan semakin besar variansi pada variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Selisih dari koefisien determinasi dari nilai 1 menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain dalam menjelaskan variansi pada variabel terikat. Oleh karena jumlah indikator setiap konstruk yang beragam jumlahnya, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai pada *R-square* yang diperoleh dari hasil perhitungan algoritma Smart PLS dan ditampilkan dalam Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi**

| | R Square |
|---|---|
| **MJ, PKI-Y** | 0.634 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa variansi data dari variabel manajemen strategi dan perilaku kerja inovatif mampu menjelaskan sebesar 0,634 atau 63,4 persen pada variabel kinerja kontekstual pegawai di Perguruan Tinggi Swasta Kota Medan. Artinya dengan adanya manajemen strategi yang baik dan didukung dengan perilaku kerja inovatif yang baik dari pegawai maka kinerja kontekstual pegawai dapat meningkat.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel manajemen strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual, dan variabel perilaku kerka inovatif berpengaruh sgnifikan terhadap kinerja kontekstual pegawai di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Rekomendasi dari penelitian ini diantaranya kinerja individu atau pegawai mencakup dua dimensi, kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen Perguruan Tinggi untuk mengevaluasi kinerja pegawai bukan hanya mengandalkan parameter dari kinerja tugas, idealnya mempertimbangkan indikator kinerja kontekstual untuk menilai kinerja individu secara keseluruhan. Manajemen selayaknya mempertimbangkan parameter kemampuan komunikasi interpersonal pegawai, dedikasi kerja dan inisiatif mereka yang berkontribusi untuk menjaga dan mendukung terselenggaranya lingkungan Perguruan Tinggi yang lebih baik. Untuk peneliti yang akan datang, diharapkan dapat melakukan pengembangan variabel eksogen lain disamping variabel eksogen yang telah diteliti dalam penelitian ini seperti menambah variabel promosi, fasilitas dan kinerja organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, *40*(5), 1297–1333. https://doi.org/10.1177/0149206314527128

Andersen, J. (2010). Resource-Based Competitiveness: Managerial Implications of The Resource-Based View. Strategic Direction (Vol 26th). Emerald Group Publishing Limite

Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In *Personnel Selection in Organizations* (p. 71). San Francisco: Jossey-Bass.

Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *9*(1&2), 52–69. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00163

DeJong, J., & Hartog, D. Den. (2010). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. *Creativity And Innovation Management*, *19*(1). https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

DeJong, J., & Hartog, D. N. Den. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41–64.

Depdiknas (2003), Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.

Depdiknas (2006), Permen Nomor 22 Tahun 2006. Jakarta : Depdiknas

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali ,l., & Laten. H (2015). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi menggunkam program smart PLS 3.0 (2nd ed). Semarang: universitas diponegoro

Motowidlo, S. J., & Scotter, J. R. Van. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 475.

Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, *10*(2), 71–83

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students*. *Pearson Education* (7th ed.)

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ke-1. Bandung: PT.Refika Aditama

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet

Suhardi. (2018). Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Gava Media