

## PENGARUH KOMPETENSI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH

<sup>1</sup>Erwan, <sup>2</sup>Yuliasri

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Correspondence author: [yuliasri@eb.unand.ac.id](mailto:yuliasri@eb.unand.ac.id), [erwanrifai@gmail.com](mailto:erwanrifai@gmail.com)

Kota Bukittinggi, 102010, Indonesia

### Abstract

This study aims to examine the effect of competence and work involvement on innovative work behavior mediated by job satisfaction in ASN in the Payakumbuh City government. A quantitative approach with hypothesis-testing techniques was used in this study. There were 160 samples with purposive sampling techniques, namely JPT/Echelon II officials, administrator officials (Echelon IIIA and IIIB), young/middle expert functional officials, and innovation management officials of the Payakumbuh City regional apparatus. Data were collected by distributing questionnaires online and processed using SmartPLS 3.0 software. The data analysis method uses structural equation modeling with partial least squares (SEM-PLS). The results showed that competence has a positive and significant effect on job satisfaction and innovative work behavior. Job involvement has a positive and significant effect on job satisfaction but is not significant for innovative work behavior. Job satisfaction has a positive and significant effect on innovative work behavior. Job satisfaction is able to mediate the relationship between work involvement and innovative work behavior but is unable to mediate the relationship between competence and innovative work behavior. The implications of the research emphasize the importance of providing comfort to ASN while working so that they can be encouraged to work innovatively.

**Keywords:** ASN; Competence; Innovative Work Behavior; Job Satisfaction; Work Engagement

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada ASN di lingkungan pemerintah Kota Payakumbuh. Pendekatan kuantitatif dengan teknik pengujian hipotesis digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 160 sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu pejabat JPT/Eselon II, pejabat administrator (Eselon IIIa dan IIIb), pejabat fungsional ahli muda/madya dan pejabat pengelola inovasi perangkat daerah Kota Payakumbuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner secara online dan diolah menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif namun tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya memberikan kenyamanan kepada ASN saat bekerja sehingga dapat terdorong untuk bekerja secara inovatif.

**Kata Kunci:** ASN; Kepuasan Kerja; Keterlibatan Kerja; Kompetensi; Perilaku Kerja Inovatif

## PENDAHULUAN

Salah satu upaya peningkatan pelayanan publik adalah peningkatan sumber daya manusia yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) itu sendiri (Zulfia & Frinaldi, 2021). ASN sebagai sumber daya manusia yang berperan penting sebagai penggerak roda organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjawab dan memenuhi kebutuhan Masyarakat, untuk itu tentunya dibutuhkan ASN yang memiliki Perilaku Kerja Inovatif, yang nantinya akan melahirkan inovasi-inovasi dalam memberikan pelayanan pada Masyarakat.

Pemerintah Kota Payakumbuh merupakan salah satu pemerintah daerah yang terus berusaha meningkatkan inovasi di daerahnya. Berbagai usaha dilakukan, salah satunya dengan dilakukannya Anugerah Inovasi Awards sebagai bentuk apresiasi kepada para inovator untuk menumbuhkan motivasi dan budaya inovasi.

**Tabel 1.** Data Inovasi Berdasarkan Bentuk Inovasi di Pemerintah Kota Payakumbuh Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Pelayanan Publik	Tata Kelola Pemda	Lainnya sesuai Urusan Pemda	Jumlah
1.	2021	78	17	12	107
2.	2022	69	18	11	98
3.	2023	15	13	4	32

Sumber: Bappeda Kota Payakumbuh, diolah (2024)

Dari tabel 1 diketahui inovasi di Pemerintah Kota Payakumbuh terdiri atas Inovasi Pelayanan Publik, Inovasi Tata Kelola Pemda dan Inovasi Lainnya sesuai Urusan Pemda, Inovasi terbanyak berada pada Inovasi Pelayanan Publik.

Dilihat dari jenis inovasi di Pemerintah Kota Payakumbuh ada 2 (dua) jenis inovasi yaitu Inovasi digital dan Non digital, sebagaimana dipaparkan pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.** Data Inovasi Berdasarkan Jenis Inovasi di Pemerintah Kota Payakumbuh Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Digital	Non Digital	Jumlah
1.	2021	42	65	107
2.	2022	39	59	98
3.	2023	21	11	32

Sumber: Bappeda Kota Payakumbuh, diolah (2024)

Selanjutnya inovasi dilihat dari inovatornya di Kota Payakumbuh ada 3 (tiga) yaitu Kepala Daerah, OPD dan ASN, dengan rincian seperti tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3.** Data inovasi berdasarkan Inovator di Pemerintah Kota Payakumbuh Tahun 2021-2023

Tahun	Inovator		
	Kepala Daerah	OPD	ASN
2021	1	102	4
2022	1	92	5
2023	1	27	4
Total	3	221	13

Sumber: Bappeda Kota Payakumbuh, diolah (2024)

Dari tabel 3 terlihat bahwa jumlah ASN yang menyampaikan inovasi masih sangat sedikit. Hal ini tentu perlu menjadi catatan dan perhatian bagi pemangku kebijakan di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh.

Selama ini ASN hanya dilihat dari kinerjanya saja, masih sangat sedikit penelitian yang membahas mengenai Perilaku Kerja Inovatif ASN sebagai salah satu syarat ASN bisa berinovasi. Untuk itu, perlu dilakukan analisis mengenai faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif ASN khususnya di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. Hal ini diperlukan agar dapat dilakukan intervensi pada pengelolaan sumber daya manusia demi tercapainya ASN yang inovatif.

Terdapat banyak faktor dari perilaku kerja inovatif pada karyawan, antara lain pada tingkat individu, meliputi kepribadian, kemampuan kognitif, kepuasan kerja dan fitur pekerjaan, pada tingkat kelompok faktor perilaku kerja inovatif, seperti kepemimpinan, keterlibatan kerja dan fitur kelompok kerja, pada tingkat organisasi seperti karakteristik dan dukungan organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku kerja inovatif sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama pada lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespons perubahan lingkungan kerja.

Variabel lain yang ikut mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu kompetensi ASN. Kompetensi merupakan keterampilan atau kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan "baik". Dalam konteks ini kata "baik" ditekankan pada pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Tingkat efektif dan efisien pelaksanaan pekerjaan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), dalam bersikap (*attitude*), kerja sama, pemecahan masalah dan kemampuan lainnya. Kompetensi bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan pengalaman hidup.

Kompetensi yang dimiliki seperti tingkat pendidikan turut mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula perilaku inovatif kerja yang dilakukan. Pendidikan sangat penting untuk menghasilkan ide, mempromosikan ide, dan merealisasikan ide. Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi akan ditempatkan pada pekerjaan yang lebih kompleks sehingga memberikan peluang lebih banyak untuk berinovasi. Selain itu, tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih banyak seseorang memiliki pengalaman dan pengalaman itulah yang menyebabkan seseorang memiliki banyak wawasan dalam berpikir dan mengembangkan dirinya (Etikariena, 2019). Hal ini juga diperkuat dengan penemuan bahwa pendidikan berpengaruh pada perilaku inovatif seseorang (Hammond et al., 2011a). Hal ini dikarenakan ketika seorang individu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih banyak mereka akan cenderung merespons suatu masalah dengan lebih terintegrasi yang mencakup ide, fakta, dan

kemampuan kognitif lainnya untuk menarik ide-ide dalam memecahkan suatu permasalahan.

Variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja di antara tingkat organisasi telah muncul sebagai pendorong yang tak terbantahkan bagi kemampuan organisasi untuk berinovasi (Park et al., 2014). Secara khusus, keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan merupakan keadaan psikologis yang positif terkait dengan perilaku kerja inovatif.

Selain itu, diduga kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pekerja lainnya, penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Sementara pendapat lain mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah perusahaan dikelola dengan baik dengan manajemen efektif serta berdampak kepada perkembangan mutu pelayanan, sedangkan jika kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pelayanan.

Dari wawancara awal yang dilakukan terhadap beberapa orang ASN di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh terkait perilaku kerja inovatif, ada hal mendasar yang membuat ASN tidak terlalu antusias untuk membuat suatu inovasi diantaranya yaitu minimnya perhatian atau reward yang diberikan kepada hasil inovasi yang telah dilahirkan ASN. Menurut informan lain, perilaku kerja inovatif itu sangat erat kaitannya dengan kreativitas dan imajinasi, sementara perilaku pelayanan atau dunia kerja di sebuah institusi pemerintah sudah terstruktur dengan SOP yang telah dibuat pengaturannya seperti jam kerja, jadwal, tempat dan lain sebagainya sehingga ASN berada pada zona nyaman dan aman serta adanya aturan kerja dengan regulasi yang membuat daya pikir inovatif menurun. Selain itu, terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh sehingga menyebabkan rendahnya perilaku kerja inovatif ASN Di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh yang antara lain disebabkan oleh masalah kompetensi dan Keterlibatan kerja

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Siregar et al., 2020). Hasil sama juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Darmaileny et al., 2022). Namun, hasil berbeda menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Sudiyani & Sawitri, 2021). Kemudian, hasil penelitian

terdahulu menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Jafari & Bidarian, 2012). Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang juga menunjukkan adanya keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Iryana & Nasution, 2024; Fiernaningsih et al., 2022).

Penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Haqiqi & Hanifa, 2022). Hal ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Kembau et al., 2018). Namun, hasil berbeda menemukan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Meidita, 2019). Selanjutnya, ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Sari & Kurniawan, 2023; Kananlua, 2022; Yakup 2017). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Endarwati et al., 2022). Hal ini juga didukung oleh penelitian berikutnya yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Warso et al., 2022; Susanti et al., 2021; Dahri & Aqil, 2018).

Berdasarkan perbedaan temuan penelitian terdahulu diatas dan belum ditemukannya penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompetensi dan keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh melalui penelitian ini.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan uji hipotesis. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden. Struktur kuisisioner didasarkan pada skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk menentukan keputusan: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju. Sampel yang diambil berjumlah 160 orang dengan teknik *purposive sampling* yaitu pejabat JPT/Eselon II, pejabat administrator (Eselon IIIa dan IIIb), pejabat fungsional ahli muda/madya dan pejabat pengelola inovasi perangkat daerah Kota Payakumbuh.

Metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software SmartPLS 3.0. Pengujian yang dilakukan meliputi uji outer model (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji inner model (*r-square* dan uji hipotesis). Variabel dan indikator penelitian ini dipaparkan secara rinci pada Tabel 4.

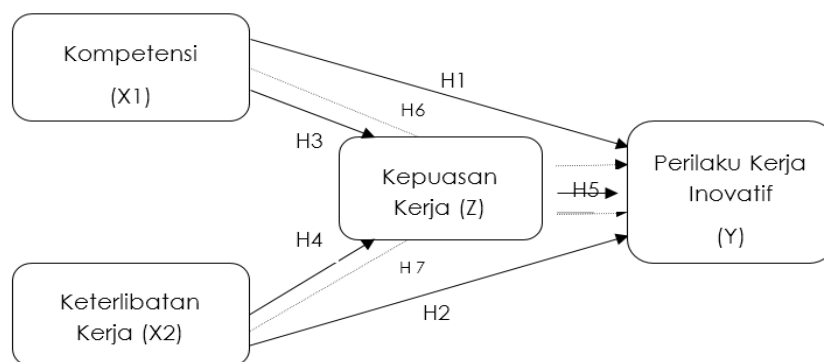
**Tabel 4.** Konstruk Penelitian

Variabel	Item	Kode
Kompetensi	Masa kerja/lama kerja saya memudahkan melaksanakan dan mengerjakan tugas saya	X1.K1
	Pengalaman kerja yang saya miliki, mengurangi kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan	X1.K2
	Saya paham dengan pekerjaan yang dijalani karena sesuai dengan Pendidikan yang pernah saya pelajari	X1.K3
	Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang	X1.K4
	Saya selalu berusaha untuk berpikiran strategis demi kemajuan diri saya	X1.K5
	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi	X1.K6
	Saya memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya	X1.K7
	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya	X1.K8
Keterlibatan Kerja	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	X2.KK1
	Saya mau mendedikasikan, mengorbankan tenaga,pikiran, waktu dan segala usaha saya demi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	X2.KK2
	Saya merasa Perusahaan memberdayakan/memanfaatkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan	X2.KK3
	Saya bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat saya bekerja	X2.KK4
	Saya merasa asyik melakukan pekerjaan sampai waktu terasa begitu cepat berlalu	X2.KK5
	Saya merasa sangat membaur/menyatu dengan pekerjaan dan perusahaan tempat saya bekerja	X2.KK6
Kepuasan Kerja	saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	Z.KK1
	Perusahaan memberikan kesempatan untuk setiap karyawan mengembangkan dirinya. Seperti mengikuti pelatihan	Z.KK2
	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang ada	Z.KK3
	Pemberian insentif dan bonus sudah diberikan dengan sesuai,dilihat dari kinerja yang telah dicapai	Z.KK4
	Pengalaman kerja serta kreativitas karyawan merupakan salah satu pertimbangan penilaian untuk promosi	Z.KK5
	Saya merasa puas karena promosi diberikan adil dilihat dari pencapaian kinerja karyawan	Z.KK6
	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	Z.KK7
	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya	Z.KK8

	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	Z.KK9
	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	Z.KK10
Perilaku Kerja Inovatif	Saat bekerja di institusi ini, saya telah menemukan inovasi dan gagasan kreatif	Y.PKI1
	Selama bekerja di lembaga ini, saya mencoba untuk mengusulkan ide-ide kreatif saya dan meyakinkan orang lain	Y.PKI2
	Selama bekerja di lembaga ini, saya mencari teknik pelayanan, metode, atau teknik baru	Y.PKI3
	Saya memberikan rencana yang cocok untuk pengembangan menemukan ide-ide baru	Y.PKI4
	Saat bekerja di institusi ini, saya mencoba mengamankan pendanaan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengimplementasikan inovasi	Y.PKI5
	Secara keseluruhan, saya menganggap diri saya sebagai anggota kreatif dalam tim departemen saya	Y.PKI6
	Saya terus mencari cara/ide baru untuk meningkatkan kinerja dengan baik.	Y.PKI7
	Saya selalu berusaha untuk merealisasikan ide yang saya buat	Y.PKI8

Sumber: Instrumen Penelitian Terdahulu, diolah (2024)

Berikut adalah kerangka konseptual dan hipotesis dari penelitian ini.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H4: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif

H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Terdapat 160 orang responden dalam penelitian ini. Penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebesar 63,1%, sedangkan perempuan sebanyak 36,9%. Lalu, status karyawan diperoleh bahwa semuanya adalah PNS dengan persentase 100%. Kemudian, mayoritas pendidikan terakhir dalam penelitian ini adalah S2, yaitu sebanyak 57,5%, kemudian S1 sebanyak 40,6%, serta 1,9% untuk DIII. Berikut disajikan tabel karakteristik responden.

**Tabel 5.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (N=160)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	101	63,1
Perempuan	59	36,9
Status Pekerjaan		
PNS	160	100
Pendidikan Terakhir		
DIII	3	1,9
S1	65	40,6
S2	92	57,5

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tingkat validitas indikator diukur dengan menggunakan nilai *outer loading* > 0,7. Nilai AVE > 0,5. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Before Dropping

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
		OL	AVE	CA	CR
Kompetensi	X1.K1	0,616	0,476	0,842	0,852
	X1.K2	0,695			
	X1.K3	0,749			
	X1.K4	0,628			
	X1.K5	0,638			
	X1.K6	0,756			
	X1.K7	0,744			
	X1.K8	0,676			
Keterlibatan Kerja	X2.KK1	0,770	0,612	0,872	0,877
	X2.KK2	0,828			
	X2.KK3	0,663			
	X2.KK4	0,779			
	X2.KK5	0,842			
	X2.KK6	0,800			
Perilaku Kerja Inovatif	Y.PK11	0,713	0,563	0,889	0,893



	Y.PKI2	0,803			
	Y.PKI3	0,740			
	Y.PKI4	0,787			
	Y.PKI5	0,663			
	Y.PKI6	0,719			
	Y.PKI7	0,789			
	Y.PKI8	0,780			
	Z.KK1	0,545			
	Z.KK10	0,706			
	Z.KK2	0,745			
	Z.KK3	0,558			
Kepuasan Kerja	Z.KK4	0,609	0,477	0,877	0,889
	Z.KK5	0,618			
	Z.KK6	0,791			
	Z.KK7	0,793			
	Z.KK8	0,748			
	Z.KK9	0,734			

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Ctt: OL = *outer loading*, AVE = *average variance extracted*, CA = *cronbach's alpha*, CR = *composite reliability*.

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada *outer loading* masih terdapat nilai yang berada dibawah syarat ambang batas yaitu > 0.7 yaitu X1.K1, X1.K2, X1.K4,X1.K5, X1.K8, X2.KK3, Y.PKI5, Z.KK1, Z.KK3, Z.KK4, Z.KK5 dan nilai AVE pada variabel masih ada yang bernilai dibawah 0.5. Maka dari itu, perlu adanya eliminasi pada indikator yang masih di bawah 0.7. Berikut hasil setelah dilakukan eliminasi (*dropping*).

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *After Dropping*

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
		OL	AVE	CA	CR
Kompetensi	X1.K3	0,744			
	X1.K6	0,850	0,634	0,711	0,838
	X1.K7	0,791			
Keterlibatan Kerja	X2.KK1	0,787			
	X2.KK2	0,847			
	X2.KK4	0,774	0,661	0,871	0,907
	X2.KK5	0,841			
	X2.KK6	0,813			
Perilaku Kerja Inovatif	Y.PKI1	0,726			
	Y.PKI2	0,824			
	Y.PKI3	0,757			
	Y.PKI4	0,782	0,594	0,886	0,911
	Y.PKI6	0,718			
	Y.PKI7	0,806			
	Y.PKI8	0,775			
Kepuasan Kerja	Z.KK10	0,756	0,597	0,865	0,867
	Z.KK2	0,747			

---

Z.KK6	0,742
Z.KK7	0,802
Z.KK8	0,799
Z.KK9	0,789

---

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Ctt: OL = outer loading, AVE = average variance extracted, CA = cronbach's alpha, CR = composite reliability.

Berdasarkan hasil *outer loadings* pada tabel diatas, nilai semua item/indikator pada setiap variabel sudah lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE pada semua variabel juga sudah diatas 0,5. Oleh karena itu, semua item tersebut dapat dikatakan valid. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* pada keempat variabel sudah lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* pada keempat variabel juga sudah lebih besar dari 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai reliabilitas yang baik.

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis

H	Hubungan	OS	P-Values	Kesimpulan
H1	K->PKI	0,513	0,000	Didukung
H2	KK->PKI	0,067	0,513	Tidak Didukung
H3	K->KK	0,168	0,027	Didukung
H4	KK->KK	0,555	0,000	Didukung
H5	KK->PKI	0,292	0,010	Didukung
H6	R->KK->DK	0,049	0,086	Tidak Didukung
H7	R->KK->DK	0,162	0,013	Didukung

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Ctt: H = hipotesis, OS = *original sample*.

Nilai *original sample* untuk semua hipotesis berlambang positif sehingga semua hipotesis menunjukkan hubungan positif. Kemudian, nilai *p-value* menunjukkan signifikansi hubungan antar variabel. Berdasarkan data pada tabel diatas, hipotesis 1,3,4,5, dan 7 didukung karena nilai *p-value* < 0,05. Namun hipotesis 2 dan 6 tidak didukung karena nilai *p-value* > 0,05.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian menunjukkan hubungan kompetensi dengan perilaku kerja inovatif mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,513. Nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara kompetensi dengan

perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis pertama (H1) didukung.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif bagi ASN karena ASN yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang tinggi cenderung lebih mampu, percaya diri, dan termotivasi untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Kompetensi memungkinkan ASN untuk mengidentifikasi peluang, mengembangkan ide-ide baru, dan mengimplementasikan solusi inovatif yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional.

### **b. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,067. Nilai *p-value* sebesar 0,513 yang berarti hubungan antar variabel tersebut tidak signifikan karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, terdapat hubungan tidak searah antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis kedua (H2) tidak didukung.

Meskipun ada kecenderungan bagi keterlibatan kerja untuk meningkatkan perilaku inovatif, hubungan tersebut tidak cukup kuat atau konsisten untuk dianggap signifikan secara statistik. Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Ini mencakup Energi dan semangat dalam bekerja, dedikasi dan absorpsi yaitu konsentrasi penuh dan keterlibatan total dalam tugas-tugas pekerjaan.

Apabila dilihat pada situasi lapangan saat ini, yang menjadi alasan kenapa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif yaitu diantaranya: 1) Pegawai terlalu sibuk dengan tugas rutin sehingga menghalangi mereka untuk berpikir kreatif atau mencoba hal baru. 2) Pegawai lebih fokus kepada produktivitas dan efisiensi sehingga pegawai lebih memprioritaskan penyelesaian tugas dibandingkan mencoba sesuatu yang baru. 3) Pegawai merasa nyaman dengan cara kerja mereka saat ini dan lebih resistif terhadap perubahan atau bereksperimen. 4) Instansi tidak memberikan insentif yang memadai untuk perilaku kerja inovatif yang mereka kerjakan, sehingga mereka merasakan bahwa usaha yang mereka lakukan akan sia-sia karena tidak dihargai atau diakui. 5) Ada beberapa pekerjaan dan tugas-tugas sudah ada standarnya sehingga tidak perlu adanya inovasi dari pegawai.

### **c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan kompetensi dengan kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,168 Nilai *p-value* sebesar 0,027

yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara kompetensi dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) didukung.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bagi ASN karena ASN yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, merasa lebih percaya diri, memiliki peluang pengembangan karir yang lebih baik, dan menikmati hubungan kerja yang lebih positif. Semua faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan komitmen ASN terhadap pelayanan publik.

#### **d. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,555 Nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat (H4) didukung.

Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN karena keterlibatan yang tinggi meningkatkan motivasi, rasa makna dan emosi positif terkait pekerjaan. ASN yang terlibat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, merasa bangga dan bermakna dalam pekerjaannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Semua faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan komitmen ASN terhadap pelayanan publik.

#### **e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan kepuasan kerja dengan perilaku kerja inovatif mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,292 Nilai *p-value* sebesar 0,010 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara kepuasan kerja dengan perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis kelima (H5) didukung.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif bagi ASN karena kepuasan kerja meningkatkan motivasi, kreativitas dan rasa percaya diri ASN dalam menghasilkan ide-ide baru. ASN yang puas cenderung lebih kolaboratif dan efektif dalam

menciptakan dan menerapkan solusi-solusi inovatif dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN guna mendorong perilaku kerja inovatif yang lebih baik.

#### **f. Pengaruh Kompetensi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan kompetensi dengan perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,049. Nilai p-value sebesar 0,086 yang berarti hubungan antar variabel tersebut tidak signifikan karena nilai p-value lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif setelah dimediasi oleh kepuasan kerja pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis keenam (H6) tidak didukung.

Kompetensi yang tinggi masih merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif ASN. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, Meskipun tidak signifikan secara langsung, kepuasan kerja tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif ASN. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN, seperti pengakuan atas kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang.

Kemudian Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dari hasil ini yaitu menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif ASN, seperti budaya organisasi dan dukungan dari atasan. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja inovatif ASN, yang melibatkan berbagai faktor di lingkungan kerja.

Kompetensi yang dimiliki ASN mungkin tidak langsung mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka, meskipun kepuasan kerja dianggap sebagai variabel mediasi. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor kompleks yang terjadi dalam konteks sektor publik. Pertama, kompetensi yang diukur mungkin tidak sepenuhnya mencakup keterampilan atau pengetahuan yang relevan untuk mendorong perilaku inovatif. ASN sering kali menghadapi struktur organisasi yang formal dan prosedur yang ketat, yang mungkin menghambat keinginan atau kemampuan mereka untuk berinovasi, terlepas dari tingkat kompetensi individual. Selain itu, kepuasan kerja, meskipun dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, tidak selalu cukup untuk mengatasi hambatan-hambatan budaya atau kebijakan yang mungkin membatasi inisiatif inovatif di lingkungan kerja ASN. Budaya organisasi yang konservatif atau kurang mendorong eksperimen dan pengambilan risiko juga dapat mengurangi kemungkinan ASN untuk mengimplementasikan ide-ide baru,

meskipun mereka memiliki kompetensi yang cukup. Oleh karena itu, untuk memahami lebih lanjut mengapa hubungan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan perilaku kerja inovatif mungkin tidak linear atau langsung bagi ASN, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan dinamika kompleks dari lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam sektor publik.

Apabila dilihat dari situasi di lapangan saat ini, perilaku kerja inovatif sering membutuhkan motivasi tambahan seperti insentif, pengakuan atau dukungan dari manajemen/divisi pekerjaan. Setiap individu memiliki karakteristik dan motivasi yang berbeda. Meskipun mereka merasa kompeten dan puas, beberapa mungkin tidak tertarik atau nyaman dengan perubahan yang ada, serta kepemimpinan yang tidak mendukung atau kurangnya dorongan untuk berinovasi dapat menghambat hubungan antara kompetensi, kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif.

#### **g. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,162. Nilai p-value sebesar 0,013 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif setelah dimediasi oleh kepuasan kerja pada ASN di lingkungan kerja Pemerintah Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis ketujuh (H7) didukung.

Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif di lingkungan ASN. Peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian dapat mendorong perilaku kerja inovatif ASN. Oleh karena itu, untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif ASN, perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan kerja mereka dan secara bersamaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja ASN di Pemerintah Kota Payakumbuh, dengan kompetensi memiliki pengaruh signifikan, sementara keterlibatan kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan mampu memediasi hubungan antara

keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif, tetapi tidak memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini memberikan gambaran kepada Pemerintah Kota Payakumbuh mengenai kepuasan kerja ASN dan faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif, serta mendorong peningkatan kompetensi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja melalui program pelatihan, penghargaan, dan kebijakan manajemen yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dahri, N. W., & Aqil, M. (2018). Budaya organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan perilaku inovatif. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 9(2), 191-199. DOI: <https://doi.org/10.18196/bti.92109>
- Darmaileny, D., Adriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja organisasi dimediasi perilaku inovatif pada badan usaha milik desa (bum desa) dalam wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599-612. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1099>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Endarwati, W. D., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai SMK Nasional Berbah. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 5(2), 15-28. DOI: <https://doi.org/10.52166/j-macc.v5i2.3474>
- Etikariena, A. (2019). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. DOI: <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022, August). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 13, No. 01, pp. 1142-1147). DOI: <https://doi.org/10.35313/irwns.v13i01.4203>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011a). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0018556>
- Haqiqi, T. M., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 1(1), 21-29. DOI: <https://doi.org/10.56869/jmec.v1i1.314>
- Iryana, A. F., & Nasution, M. I. (2024). Efikasi Diri, Kesejahteraan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimediasi Keterlibatan Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4562-4576. DOI: <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9000>
- Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.905>
- Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai pemerintah daerah di provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 95-128. DOI: <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830>
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di

- kecamatan malalayang kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21449>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541-550. DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Siregar, M., Situmorang, B., Rohana, R., Adi, P. N., Hasibuan, M. N. S., & Kartikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: e-Saintika*, 4(2), 119-125. DOI: <https://doi.org/10.36312/e-saintika.v4i2.190>
- Sudiyani, N. N., & Sawitri, N. P. Y. R. (2021). Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Perilaku Inovasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 89-100. DOI: [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i1.510](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.510)
- Susanti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 207-214. DOI: 10.5281/zenodo.5801047
- Warso, R. S., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pekanbaru. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 1065-1075. DOI: <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1124>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290. DOI: <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1). DOI: <https://dx.doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555>