



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18323-18337

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Cilincing Jakarta Utara

Andre Saputra¹, Nor Lailla²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹ndreways@gmail.com, ²nor.lailla@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan sebuah studi kuantitatif asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di tujuh kantor kelurahan Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara. Studi ini dilatarbelakangi oleh ketimpangan inovasi pelayanan publik antar-kelurahan pada era digital. Menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh anggota populasi pegawai dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil pengujian secara simultan (uji F) membuktikan bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai kelurahan. Namun, hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan temuan yang berbeda. Hanya variabel keterlibatan kerja yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Sementara itu, variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya keterlibatan aktif pegawai menjadi kunci utama untuk menumbuhkan gagasan kreatif yang unggul dalam birokrasi pemerintahan. Di sisi lain, kompetensi individu serta fasilitas fisik lingkungan kerja yang ada saat ini baru sebatas dimanfaatkan untuk mendukung kelancaran tugas pelayanan rutin sesuai standar operasional yang baku, tanpa merangsang munculnya inovasi secara mandiri.

Kata Kunci: Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

1. Latar Belakang

Fungsi esensial pemerintah terletak pada pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui pelayanan publik yang dituntut untuk selalu inovatif, transparan, dan efisien (Kardina & Frinaldi, 2024). Di era digital saat ini, sektor publik sangat bergantung pada inovasi demi menghadirkan layanan administratif yang efektif dalam merespons dinamika lingkungan (Sinaga & Sibagariang, 2024). Perwujudan langkah ini diterapkan oleh kantor-kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, melalui pengembangan situs web pelayanan sebagai bagian dari inovasi lingkungan kerja. Ragam inovasi yang dihadirkan mencakup ranah non-digital dan digital, seperti formulir daring, sistem administrasi berbasis web, pembaruan informasi secara real time, hingga fitur pelaporan. Kendati demikian, efektivitas pencapaian teknologi tersebut sangat bertumpu pada aspek sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan sistem digital ini menuntut kesiapan SDM yang kompeten, kemampuan adaptasi teknologi, serta manajemen perubahan yang terarah (Wahyudi Zein *et al.*, 2025).

Tabel 1. Data Inovasi Berdasarkan Jenis Inovasi Pada Masing-Masing Kantor Kelurahan Tahun 2021-2024

No	Nama Kelurahan	Digital	Non-Digital	Jumlah
1	Kelurahan Kalibaru	-	-	0
2	Kelurahan Cilincing	2	1	3
3	Kelurahan Semper Barat	-	2	2
4	Kelurahan Semper Timur	-	-	0
5	Kelurahan Sukapura	-	-	0
6	Kelurahan Rorotan	1	-	1
7	Kelurahan Marunda	3	-	3

Sumber: Website Pemerintahan Wilayah Jakarta Utara, (data diolah.2025)

Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Cilincing Jakarta Utara

Implementasi inovasi di berbagai kantor kelurahan di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antar-wilayah. Dari total tujuh kelurahan, baru sebagian kecil yang secara aktif menerapkan pembaruan, baik berbasis digital maupun non-digital. Dalam hal ini, Kelurahan Cilincing dan Kelurahan Marunda tampil sebagai wilayah yang paling adaptif terhadap perkembangan teknologi. Mengutip data resmi Pemerintah Kota Jakarta Utara, inovasi yang dioptimalkan meliputi pembuatan situs web pelayanan administrasi terpadu (PTSP), sistem perizinan yang terintegrasi, edukasi kesehatan masyarakat, hingga penataan kawasan taman. Walaupun beberapa program tersebut bukan merupakan konsep baru, inisiatif ini efektif dalam memperbarui dan meningkatkan efisiensi prosedur kerja yang telah ada. Kondisi tersebut mengonfirmasi bahwa inovasi sektor publik tidak mutakhir harus berupa invensi baru, melainkan dapat berwujud pendekatan kontekstual yang memperluas serta mengoptimalkan mutu layanan yang sudah berjalan (Safitri Rita Nur & Subadi Wahyuni, 2025).

Situasi yang kontras justru terlihat di Kelurahan Kalibaru, Kelurahan Semper Timur, dan Kelurahan Sukapura, di mana belum ada catatan aktivitas inovasi digital maupun non-digital selama periode 2021–2024. Hambatan dalam dorongan perubahan di sistem pelayanan ini mengindikasikan adanya kendala pada aspek-aspek tertentu. Pada umumnya, stagnasi inovasi di sektor publik berakar dari keterbatasan kompetensi sumber daya manusia (SDM), padahal kapasitas SDM yang unggul merupakan motor penggerak utama bagi inovasi organisasi (R. Y. Sari *et al.*, 2024). Di samping kecakapan individu, perilaku kerja inovatif juga distimulasi oleh faktor kelompok berupa keterlibatan kerja (*job involvement*), serta aspek eksternal seperti lingkungan kerja yang mengondisikan situasi pegawai di dalam organisasi (Reano *et al.*, 2022a). Berangkat dari belum optimalnya penyebaran inovasi di kantor-kantor kelurahan wilayah Cilincing tersebut, sebuah studi lanjutan menjadi krusial untuk menguji secara mendalam pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku inovatif aparatur. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merumuskan intervensi kebijakan SDM yang tepat guna mencetak aparatur kelurahan yang lebih inovatif (Erwan & Yuliasri, 2024).

Perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) merupakan bentuk respons pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang mencakup proses mengidentifikasi hambatan, menggagas atau mengadopsi ide segar, serta mengimplementasikan solusi tersebut demi kemajuan organisasi (Noerchoidah, Indriyani Ratih, *et al.*, 2023). Manifestasi perilaku inovatif ini memegang peran vital dalam mendorong produktivitas kerja, membantu instansi beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Laila *et al.*, 2026). Di sisi lain, kompetensi dipahami sebagai kapasitas individu untuk menuntaskan tugas dan tanggung jawab secara optimal, yang mengintegrasikan aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), kerja sama, hingga pemecahan masalah (Erwan & Yuliasri, 2024). Kualitas personal ini dapat diakumulasi melalui latar belakang pendidikan tinggi, pelatihan berkelanjutan, serta pengalaman kerja, sekaligus menjadi faktor pembeda mutu aparatur yang memicu lahirnya perilaku kerja inovatif (Erwan & Yuliasri, 2024a).

Namun, realitas di sektor pelayanan publik masih menunjukkan adanya defisit kompetensi, seperti rendahnya literasi teknologi komputerisasi pegawai kelurahan, kekeliruan input data kependudukan warga, hingga aspek keramahan dan ketanggapan yang kurang optimal (Yulianti & Annisa, 2024). Dampaknya, keterbatasan kecakapan di tingkat kelurahan ini tidak hanya memperlambat ritme birokrasi, tetapi juga mematikan inisiatif inovatif pegawai akibat kecemasan akan risiko kegagalan serta minimnya dukungan teknis maupun manajerial untuk menguji metode-metode baru.

Keterlibatan kerja dalam konteks pelayanan publik mengharuskan aparatur untuk tidak sekadar menyelesaikan rutinitas administratif, tetapi juga aktif berinteraksi dan bersosialisasi dengan warga demi menyempurnakan layanan pemerintah. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi umumnya ditandai oleh solidaritas yang kuat serta dorongan motivasi internal yang tinggi, sedangkan keterlibatan yang minim cenderung memicu merosotnya motivasi kerja hingga rasa penyesalan (Noerchoidah, 2023). Guna menstimulasi lahirnya inovasi pelayanan, aparatur di tingkat kelurahan dituntut untuk mengekspresikan keterlibatan secara emosional, berpikir proaktif secara kognitif, serta menunjukkan keterlibatan perilaku melalui kontribusi yang melampaui standar minimal tugasnya (Buchori & Wulan Sekarsari, 2025). Selain itu, kehadiran iklim lingkungan kerja yang suportif, kondusif, dan aman memegang andil vital dalam merangsang daya cipta sekaligus menjaga kepuasan serta loyalitas kerja, sementara iklim kerja yang monoton dan kaku justru akan membelenggu kreativitas pegawai (Aqil *et al.*, 2025).

Secara integratif, kompetensi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja berinteraksi secara sinergis dalam menstimulasi perilaku kerja inovatif pegawai. Kompetensi berperan sebagai fondasi dasar bagi pemikiran kreatif, namun aktivasinya membutuhkan keterlibatan kerja guna menumbuhkan rasa tanggung jawab yang kuat (Elshifa *et al.*, 2020). Lebih lanjut, kontribusi dari kompetensi dan keterlibatan tersebut akan berjalan optimal apabila

didukung oleh atmosfer lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi (Aqil *et al.*, 2025). Berbagai literatur terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif ASN maupun tenaga pendidik karena mampu mendongkrak rasa percaya diri mereka (Erwan & Yuliharsi, 2024; Awallya Mustajabah & Suhermin, 2025). Keterlibatan kerja yang tinggi juga berpeluang besar memicu perilaku inovatif, walaupun dalam beberapa penelitian empiris pengaruhnya ditemukan tidak signifikan secara statistik (Ruswandi *et al.*, 2024; Erwan & Yuliharsi, 2024). Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang kondusif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan karena mampu membangun iklim psikologis aman yang mendorong pegawai berani merealisasikan pembaruan (Metris & Priambodo, 2023; Aqil *et al.*, 2025).

Kendati ketiga variabel tersebut telah dieksplorasi secara luas, mayoritas studi terdahulu cenderung membatasi fokusnya pada lembaga pendidikan, koperasi, atau instansi di tingkat pemerintah pusat dan provinsi, serta lebih sering mengaitkannya dengan kinerja karyawan dibanding perilaku inovatif (Maulana Irlan & Fernando Tumanggor Budi, 2023). Eksistensi celah penelitian (*research gap*) pada objek birokrasi tingkat kelurahan di kawasan urban inilah yang melandasi urgensi studi ini. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner terstruktur, penelitian ini diarahkan untuk menguji kontribusi kompetensi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif aparatur kelurahan di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara (Erwan & Yuliharsi, 2024). Secara aplikatif, temuan dari riset ini diharapkan mampu menyelaraskan kesenjangan teoretis dan praktis, sekaligus menyumbang rekomendasi empiris bagi pemerintah daerah dalam memformulasikan kebijakan pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif demi menghadirkan pelayanan publik yang responsif di era digital.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yang bertujuan menguji hubungan kausalitas antar-variabel secara sistematis menggunakan analisis data statistik angka (Sahir, 2021a). Melalui sifat asosiatif ini, analisis diarahkan untuk mengidentifikasi keterkaitan dan dampak pada sampel sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat diterapkan secara luas pada cakupan populasi (Amruddin, 2022). Penelitian ini secara khusus menguji kontribusi tiga variabel independen—yaitu Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) sebagai variabel dependen.

Proses analisis tersebut ditopang oleh pengumpulan data yang memadukan sumber primer dan sekunder (Sugiyono, 2025). Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada pegawai kantor kelurahan untuk menilai indikator-indikator setiap variabel. Di sisi lain, data sekunder dikumpulkan dari dokumen internal organisasi—seperti visi misi, struktur hierarki, dan jumlah personel serta data dari situs web resmi kelurahan yang diperkuat oleh referensi ilmiah berupa buku dan jurnal sebagai dasar teori pendukung.

Lokasi pelaksanaan penelitian ini bertempat di kantor-kantor kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, dengan proses pengumpulan data yang berjalan dari bulan Juli 2025 sampai Januari 2026. Merujuk pada ketentuan teoretis, populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang memuat objek atau subjek dengan karakteristik spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2025). Berdasarkan definisi tersebut, populasi dalam studi ini melibatkan seluruh aparatur yang aktif bekerja di tujuh kantor kelurahan di bawah naungan Kecamatan Cilincing, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 84 pegawai.

Dalam menentukan sampel, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang menempatkan sampel sebagai perwakilan dari ukuran dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2025). Mengingat ukuran populasi yang terbatas atau berada di bawah kisaran 100 orang, dipilih metode *non-probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh atau sensus. Melalui penerapan teknik sampling jenuh ini, setiap anggota populasi dilibatkan secara menyeluruh sebagai subjek riset. Oleh karena itu, ukuran sampel dalam studi ini setara dengan totalitas populasi yang ada, yaitu sebanyak 84 aparatur kantor kelurahan di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Perilaku Kerja Inovatif (Y) (Rio Nardo <i>et al.</i> , 2022)	Eksplorasi peluang	1. Mempelajari peluang inovasi 2. Mengumpulkan informasi peluang	Linkert
	Pengarahan perubahan positif	1. Mengarahkan ide untuk perubahan yang bermanfaat 2. Mengombinasikan informasi untuk menghasilkan ide baru	
	Implementasi ide inovatif	1. Mencoba dan menguji ide baru 2. Mewujudkan ide inovatif dalam pekerjaan 3. Menerapkan dan mengembangkan ide inovatif	

Kompetensi (X1) (Siregar Edi, 2021)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Identifikasi belajar 2. Pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan	<i>Linkert</i>
	Pemahaman (<i>understanding</i>)	1. Pemahaman karakteristik 2. Kondisi kerja	
	Nilai (<i>value</i>)	1. Kejujuran 2. Keterbukaan 3. demokratis	
	Kemampuan (<i>skill</i>)	1. Metode kerja efektif 2. Efisien	
	Sikap (<i>attitude</i>)	1. Krisis ekonomi 2. Kecenderungan	
	Minat (<i>interest</i>)	1. Aktivitas kerja 2. Semangat kerja	
Keterlibatan Kerja (X2) (Rais et al., 2022)	Power (<i>kekuasaan</i>)	1. Pengambilan keputusan 2. Pelaksanaan pekerjaan	<i>Linkert</i>
	Informasi (<i>information</i>)	1. Informasi yang relevan 2. Akses terbuka data kerja	
	Pengetahuan dan keterampilan (<i>knowledge and skill</i>)	1. Keterampilan kerja 2. Mengikuti pelatihan	
	Penghargaan (<i>reward</i>)	1. Mendapatkan penghargaan sesuai kinerja 2. Merasa di akui dan diharga	
Lingkungan Kerja (X3) (Hulu et al., 2022)	Hubungan antar pegawai	1. Lingkungan kerja yang dan berkualitas 2. Relasi dan komunikasi 3. Saling menolong dan membantu	<i>Linkert</i>
	Suasana kerja	1. Suasana yang harmonis 2. Tenang jauh dari gangguan kebisingan 3. Suasana yang adem, santai	
	Fasilitas kerja	1. Fasilitas yang lengkap 2. Lingkungan yang berkualitas	

Metode analisis data dalam penelitian ini dijalankan secara komputerisasi menggunakan program SPSS versi 27 untuk melakukan pengujian hipotesis asosiatif. Melalui metode ini, data yang telah diperoleh akan diolah secara sistematis sekaligus digunakan untuk memverifikasi kebenaran dari hipotesis-hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

Tabel 3. Skor Item Instrumen Skala Likert

No	Keterangan	Score
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Iba et al., 2024)

Penggunaan skala pengukuran sangat penting dalam penelitian untuk menilai variabel secara tepat agar data yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan atribut yang diteliti (Iba et al., 2024). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu salah satu bentuk skala ordinal untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tertentu yang diajukan (Iba et al., 2024).

Berdasarkan pandangan Sugiyono (2025b), instrumen penelitian didefinisikan sebagai alat bantu yang berfungsi untuk mengukur nilai dari suatu fenomena sosial maupun alamiah yang menjadi objek pengamatan, atau yang secara khusus dikenal sebagai variabel penelitian. Kendati alat ukur dalam rumpun ilmu eksakta telah banyak diproduksi dan diakui akurasinya, instrumen-instrumen tersebut belum tentu memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang serupa apabila diimplementasikan pada lokus atau konteks yang berbeda. Atas dasar itulah, pengujian instrumen terhadap setiap data riset bersifat wajib guna memastikan bahwa seluruh data yang dihimpun terbukti valid dan reliabel.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Umum Kelurahan Kalibaru

Sebagai wilayah permukiman padat di pesisir Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, Kelurahan Kalibaru memiliki letak geografis yang strategis karena berbatasan langsung dengan area logistik dan industri, dengan roda perekonomian warga yang berpusat pada sektor perdagangan, perikanan, serta pengolahan hasil laut. Dalam menyelenggarakan tugas birokrasinya, instansi ini menginduk pada visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta guna menciptakan tata pamong yang akuntabel, transparan, dan prima melalui penguatan pelayanan administratif, program pemberdayaan warga, serta akselerasi pembangunan berkelanjutan. Secara spasial, operasional Kantor Kelurahan Kalibaru berpusat di Gang Kalibaru Timur II, RT 13/RW 02, Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.



Gambar 1. Struktur Organisasi Kelurahan Kalibaru

Sejarah Umum Kelurahan Cilincing

Memiliki wilayah strategis dengan luas kurang lebih 852 hektar di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, Kelurahan Cilincing merupakan kawasan pantai yang berbatasan langsung dengan Laut Jawa dan memegang peranan historis yang kuat dalam sektor transportasi laut, perikanan, serta aktivitas niaga. Dalam mengimplementasikan fungsi birokrasinya, instansi ini menyelaraskan programnya dengan visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk mengaktualisasikan tata kelola pemerintahan yang responsif, akuntabel, transparan, dan berkualitas melalui penguatan pelayanan administratif serta keberlanjutan pembangunan. Untuk menunjang aktivitas pelayanan tersebut, Kantor Kelurahan Cilincing bertempat secara fisik di Jalan Cilincing Bakti VI Nomor 2, Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.



Gambar 2. Struktur Organisasi Kelurahan Cilincing

Sejarah Umum Kelurahan Semper Barat

Sebagai wilayah berkepadatan penduduk tinggi di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, Kelurahan Semper Barat mencakup area seluas kurang lebih 164,05 hektare yang mengalami pertumbuhan pesat sebagai kawasan hunian strategis penopang pelayanan publik. Dalam mengimplementasikan fungsi birokrasinya, instansi ini mengacu pada visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk menciptakan tata pamong yang profesional, akuntabel, transparan, dan efisien melalui optimalisasi layanan administratif serta program pemberdayaan warga. Aktivitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Semper Barat sendiri berpusat secara fisik di Jalan Komplek Pemadam Kebakaran Nomor 1, Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.



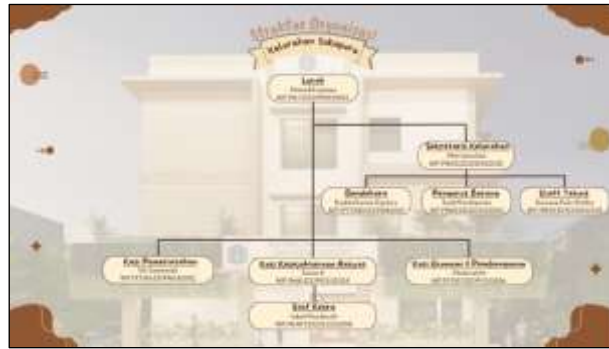
Gambar 3. Struktur Organisasi Kelurahan Semper Barat

Sejarah Umum Semper Timur

Kelurahan Semper Timur merupakan wilayah permukiman di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, yang terus berkembang pesat seiring dengan pertumbuhan penduduk, infrastruktur, dan aktivitas ekonomi daerah. Dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan, instansi ini berpedoman pada visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk mewujudkan tata kelola yang profesional, transparan, dan akuntabel melalui penguatan layanan administrasi, peningkatan kesejahteraan sosial, serta pembangunan lingkungan berkelanjutan. Kantor Kelurahan Semper Timur sendiri berlokasi secara fisik di Jalan Madya Kebantenan Nomor 20, RT 007/RW 002, Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.

Sejarah Umum Kelurahan Sukapura

Sebagai salah satu wilayah di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, Kelurahan Sukapura terus bertumbuh sejalan dengan perkembangan pemukiman, jumlah penduduk, serta dinamika sosial-ekonomi warganya. Instansi ini berkomitmen pada visi besar untuk menghadirkan pelayanan publik yang prima melalui peningkatan kapasitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Demi merealisasikan tujuan tersebut, dirumuskan empat langkah misi utama, yakni mendongkrak profesionalisme sumber daya manusia, membentuk budaya kerja sama berbasis tim (teamwork), memperkuat kemitraan lintas sektor bersama lembaga kemasyarakatan (LMK), serta menggerakkan partisipasi aktif warga dalam menyukseskan pembangunan. Secara spasial, aktivitas pelayanan Kantor Kelurahan Sukapura berada di wilayah Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.



Gambar 4. Struktural Organisasi Kelurahan Sukapura

Sejarah Umum Kelurahan Rorotan

Sebagai wilayah hasil pemekaran dari Kelurahan Sukapura, Kelurahan Rorotan telah resmi beroperasi sejak 3 November 1986 dengan cakupan wilayah seluas kurang lebih 1.063,70 hektare yang terbagi ke dalam 14 RW dan 151 RT. Terletak di bagian timur Jakarta Utara dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Bekasi, instansi ini mengemban visi untuk mengaktualisasikan tata pamong yang akuntabel, transparan, dan profesional guna mendongkrak mutu pelayanan bagi warga. Visi strategis tersebut diwujudkan melalui serangkaian misi yang meliputi peningkatan kapasitas aparatur dan pelayanan publik, penguatan keterlibatan aktif masyarakat, serta optimalisasi sinergi antar-pemangku kepentingan. Untuk menunjang aktivitas birokrasi tersebut, Kantor Kelurahan Rorotan bertempat secara fisik di Jalan Rorotan IX Nomor 1, Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.

Sejarah Umum Kelurahan Marunda

Memiliki wilayah pantai seluas kurang lebih 791,69 hektare di Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, Kelurahan Marunda merupakan kawasan yang berbatasan langsung dengan Laut Jawa serta menyimpan warisan sejarah dan budaya Betawi pesisir yang kuat, seperti Masjid Al-Alam Marunda dan Rumah Si Pitung. Seiring dengan dinamika perkembangan perkotaan, daerah ini bertransformasi menjadi pusat hunian, sektor industri, sekaligus logistik perdagangan. Dalam menyelenggarakan roda birokrasinya, instansi ini menyelaraskan program kerja dengan visi dan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta demi mengaktualisasikan tata pamong yang responsif, akuntabel, transparan, dan profesional melalui optimalisasi pelayanan administratif, pemberdayaan komunitas lokal, serta sinergi lintas sektoral. Secara spasial, operasional Kantor Kelurahan Marunda berpusat di wilayah Kecamatan Cilincing, Kota Administrasi Jakarta Utara.



Gambar 5. Struktur Organisasi Kelurahan Marunda

Hasil Karakteristik Responden

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	48	57,10%
2.	Perempuan	36	42,90%
Total		84	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 karakteristik pegawai menurut jenis kelamin menunjukkan komposisi yang didominasi oleh laki-laki, yaitu sebesar 57,1% atau sebanyak 48 orang, sementara responden perempuan mencakup 42,9% atau sebanyak 36 orang.

Tabel 5. Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	<20 tahun	4	4,80%
2.	20 - 25 tahun	14	16,70%
3.	26 - 30 tahun	19	22,60%
4.	31 - 40 tahun	27	32,10%
5.	>40 tahun	20	23,80%
Total		84	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2026.

Berdasarkan data usia, responden dikelompokkan menjadi lima kategori. Proporsi terbesar berada pada kelompok usia 31–40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (32,1%), diikuti oleh kelompok usia di atas 40 tahun sebanyak 20 orang (23,8%), dan kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 19 orang (22,6%). Sementara itu, responden berusia 20–25 tahun mencakup 14 orang (16,7%), dan kelompok usia terkecil adalah responden di bawah 20 tahun yang hanya berjumlah 4 orang (4,8%).

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	51	60,70%
2.	Diploma D1-D3	7	8,30%
3.	Sarjana S1	26	31%
Total		84	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2026.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan menengah yaitu SMA/SMK sebesar 60,7% atau sebanyak 51 orang. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) mencakup 31% atau sebanyak 26 orang, dan sisanya merupakan lulusan diploma (D1/D3) sebesar 8,3% atau sebanyak 7 orang. Data ini menunjukkan bahwa komposisi sumber daya manusia pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Cilincing secara keseluruhan didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan menengah.

Tabel 7. Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	<1 tahun	10	11,90%
2.	1 - 5 tahun	28	33,30%
3.	6 - 10 tahun	37	44%
4.	>10 tahun	9	10,70%
Total		84	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2026.

Berdasarkan durasi kerja, responden terbagi menjadi empat kelompok. Proporsi terbesar diisi oleh pegawai dengan masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (44%), disusul oleh kelompok masa kerja 1–5 tahun sebanyak 28 orang (33,3%). Sementara itu, pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 10 orang (11,9%), dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan yang terkecil dengan jumlah 9 orang (10,7%).

Hasil Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	P1	0,727	0,1807	Valid
	P2	0,776	0,1807	Valid
	P3	0,671	0,1807	Valid
	P4	0,82	0,1807	Valid
	P5	0,746	0,1807	Valid
	P6	0,69	0,1807	Valid
	P7	0,771	0,1807	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	P1	0,819	0,1807	Valid
	P2	0,792	0,1807	Valid
	P3	0,807	0,1807	Valid
	P4	0,753	0,1807	Valid
	P5	0,731	0,1807	Valid
	P6	0,78	0,1807	Valid
	P7	0,727	0,1807	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	P1	0,748	0,1807	Valid
	P2	0,758	0,1807	Valid
	P3	0,649	0,1807	Valid
	P4	0,657	0,1807	Valid
	P5	0,812	0,1807	Valid
	P6	0,856	0,1807	Valid
	P7	0,836	0,1807	Valid
	P8	0,762	0,1807	Valid
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	P1	0,614	0,1807	Valid
	P2	0,717	0,1807	Valid
	P3	0,663	0,1807	Valid
	P4	0,693	0,1807	Valid
	P5	0,715	0,1807	Valid
	P6	0,693	0,1807	Valid
	P7	0,687	0,1807	Valid
	P8	0,762	0,1807	Valid

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026).

Berdasarkan Tabel 8, Untuk menjamin akurasi dari setiap butir pernyataan di dalam kuesioner, pengujian validitas diaplikasikan melalui teknik korelasi Pearson Product Moment. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 84 orang ($df = 82$) dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 5%, diperoleh batas ambang nilai r_{tabel} sebesar 0,1807. Berdasarkan hasil olah data, setiap item instrumen pada variabel Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), serta Perilaku Kerja Inovatif (Y) secara konsisten menghasilkan nilai r_{Hitung} yang lebih besar dari 0,1807. Dengan demikian, seluruh komponen pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan pada tahapan analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.863	0,6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0.863	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.887	0,6	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.894	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di Tabel 9, seluruh variabel yang diteliti secara konsisten menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui ambang batas minimal 0,6, sehingga keseluruhan instrumen dikategorikan reliabel untuk pengujian berikutnya. Tingkat konsistensi internal yang paling tinggi dicapai oleh variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) dengan nilai sebesar 0,894, diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan koefisien 0,887

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12124>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

yang secara ajeg merepresentasikan delapan butir instrumen di dalamnya. Di sisi lain, variabel Kompetensi (X1) serta Keterlibatan Kerja (X2) mencatatkan nilai reliabilitas yang identik sebesar 0,863, di mana capaian ini menegaskan bahwa instrumen pengukur untuk kedua variabel tersebut berada pada klasifikasi yang baik..

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

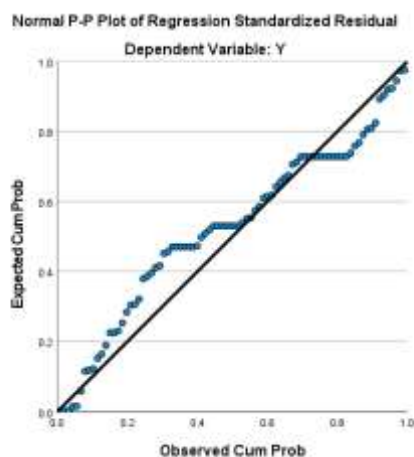
Tabel 10. Analisis Statistik Deskriptif

	Kompetensi	Keterlibatan Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Kerja Inovatif
Mean	312.500	304.286	346.429	302.381
Maximum	35.00	35.00	40.00	35.00
Minimum	17.00	16.00	15.00	20.00
Std. Dev	355.296	418.052	489.318	372.752

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

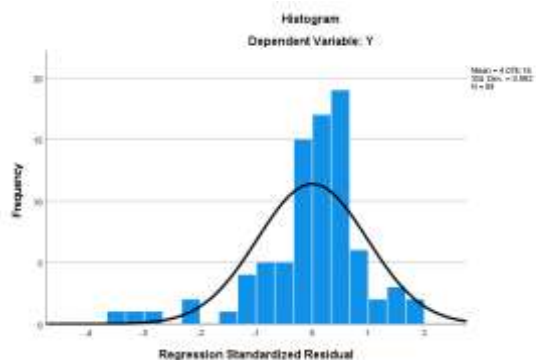
Berdasarkan Tabel 10. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh gambaran sebaran nilai dari empat variabel utama di dalam penelitian ini. Untuk variabel Kompetensi (X1), rentang nilai bergerak dari skor terendah 17 hingga tertinggi 35, dengan rerata pencapaian sebesar 31,2500 dan standar deviasi 3,55296. Sementara itu, variabel Keterlibatan Kerja (X2) mencatatkan skor minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 35, serta menghasilkan nilai rata-rata 30,4286 dengan standar deviasi 4,18052. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki variasi sebaran paling lebar dengan nilai minimum 15 dan maksimum 40, di mana nilai rata-ratanya berada pada angka 34,6429 dan standar deviasi 4,89318. Terakhir, pada variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y), nilai terendah yang tercatat adalah 20 dan nilai tertinggi adalah 35, dengan perolehan rata-rata sebesar 30,2381 serta standar deviasi 3,72752.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar dilihat dari grafik normal P-Plot menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data didalam penelitian mempunyai model regresi yang berdistribusi normal.



Gambar 7. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

berdasarkan hasil grafik histogram dilihat dari gambar 7. Grafik histogram Perilaku Kerja Inovatif (Y) memiliki gambar yang balance, karena garis grafik pada gambar menunjukkan kiri dan kanan yang seimbang, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

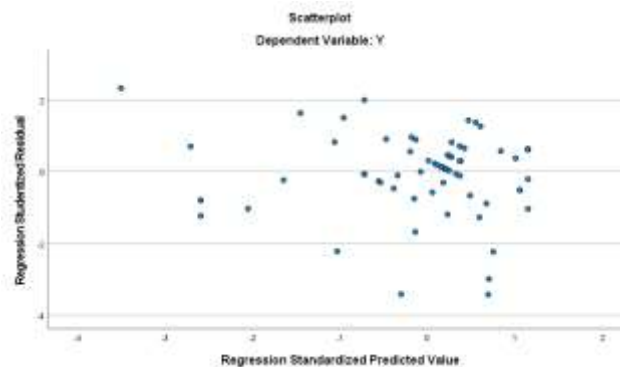
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.291	3.432
Keterlibatan Kerja	.234	4.276
Lingkungan Kerja	.240	4.164

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 11. hasil uji multikolinearitas, diperoleh bukti bahwa seluruh variabel independen dalam model regresi ini terbebas dari gangguan multikolinearitas yang berarti. Kesimpulan tersebut didasarkan pada perolehan nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi (0,291), Keterlibatan Kerja (0,234), dan Lingkungan Kerja (0,240) yang secara konsisten melampaui ambang batas minimal 0,10. Selaras dengan hal tersebut, indeks VIF bagi ketiga variabel bebas ini juga berada jauh di bawah nilai kritis 10, dengan rincian sebesar 3,432 untuk Kompetensi, 4,276 untuk Keterlibatan Kerja, serta 4,164 untuk Lingkungan Kerja, yang menegaskan bahwa stabilitas dan konsistensi parameter model regresi telah terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil visualisasi grafik *scatterplot*, terlihat bahwa sebaran titik data terdistribusi secara acak serta tidak membentuk suatu pola sistematis tertentu, seperti menyempit, melebar, ataupun bergelombang, baik pada area di atas maupun di bawah angka nol. Pola penyebaran yang acak ini memberikan indikasi bahwa varians residual berada dalam kondisi yang konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas (bebas dari gangguan heteroskedastisitas) sehingga valid untuk digunakan pada pengujian hipotesis berikutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	6.846	2.374		2.883	.005
Kompetensi	.273	.140	.260	1.950	.005
Keterlibatan Kerja	.341	.133	.382	2.571	.012
Lingkungan Kerja	.130	.112	.170	1.161	.249

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 12 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.846 + 0.273X_1 + 0,341X_2 + 0.130X_3 + \varepsilon$$

- 1) Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 6,846, yang menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independent meliputi Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0, maka nilai Perilaku Kerja Inovatif (Y) adalah sebesar 6,846.
- 2) Variabel Kompetensi (X1) mencatatkan nilai koefisien positif sebesar 0,273, yang mengindikasikan adanya hubungan yang searah terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y). Berdasarkan angka tersebut, dapat diartikan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel Kompetensi sebesar 1%, maka tingkat Perilaku Kerja Inovatif diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 0,273, dengan catatan variabel bebas lainnya berada dalam kondisi tetap atau konstan.
- 3) Variabel Keterlibatan Kerja (X2) mencatatkan nilai koefisien positif sebesar 0,341, yang menandakan adanya kontribusi yang searah terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y). Angka tersebut mengindikasikan bahwa apabila variabel Keterlibatan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka tingkat Perilaku Kerja Inovatif diproyeksikan turut meningkat sebesar 0,341, dengan prasyarat bahwa variabel independen lainnya berada dalam kondisi tetap atau konstan.
- 4) Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,130, yang menunjukkan adanya pengaruh searah dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y). Artinya, setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1% akan meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif sebesar 0,130, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766	.586	.571	244.258

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

Nilai *R Square* sebesar 0,586 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 58,6% terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Sementara itu, sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig
(Constant)	2.883	.005
Kompetensi	1.950	.055
Keterlibatan Kerja	2.571	.012
Lingkungan Kerja	1.161	.249

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 14 ditemukan bahwa hanya variabel Keterlibatan Kerja (X2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,99045$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Sebaliknya, variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y). Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} kedua variabel tersebut lebih kecil dari t_{tabel} ($1,950$ dan $1,161 < 1,99045$), serta didukung oleh nilai probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,055$ dan $0,249 > 0,05$).

Hasil Uji F

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig
Regression	675.944	3	225.315	37.765	0.001
Residual	477.294	80	5.966		
Total	115.238	83			

Sumber: Hasil SPSS V.27 (Data Diolah 2026)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12124>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 15, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,765 > 2,72$) dengan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (X) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Y), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Diskusi

Pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel kompetensi terbukti memberikan dampak positif namun tidak berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif aparatur sipil di lingkungan kantor kelurahan wilayah Cilincing, Jakarta Utara. Hal tersebut dikonfirmasi secara empiris melalui nilai statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,950 < 1,99045$) serta perolehan signifikansi $p = 0,055 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa kapasitas individu yang tinggi tidak serta-merta mengstimulasi lahirnya tindakan inovatif di lingkungan kerja. Kesimpulan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Mustajabah & Suhermin (2025) serta Sudiyani & Sawitri (2021a), tetapi bertolak belakang dengan temuan Erwan & Yuliharsi (2024b). Fenomena tersebut ditengarai oleh karakteristik ekosistem birokrasi kelurahan yang sangat berorientasi pada pelayanan administratif formal dan terikat ketat oleh standar operasional prosedur (SOP). Kondisi ini menyebabkan kecakapan yang dimiliki pegawai cenderung dioptimalkan untuk menuntaskan rutinitas tugas demi akurasi layanan ketimbang memformulasikan terobosan baru, sebab ruang untuk berkreasi akan tetap restriktif apabila tidak diimbangi oleh sokongan organisasional maupun peluang eksekusi gagasan baru.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel keterlibatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif aparatur di lingkungan kantor kelurahan wilayah Cilincing, Jakarta Utara. Hal tersebut dikonfirmasi secara empiris melalui nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,99045$) serta perolehan signifikansi $p = 0,012 < 0,05$, yang berarti bahwa penguatan keterlibatan pegawai secara linear akan mendorong manifestasi tindakan inovatif mereka di lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Noerchoidah dkk. (2023) serta Reano dkk. (2022), tetapi bertolak belakang dengan hasil riset Erwan & Yuliharsi (2024b). Secara praktis, fenomena ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai kelurahan aktif diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, mendapatkan akses informasi yang memadai, dan diapresiasi kontribusinya, mereka akan memiliki komitmen lebih tinggi untuk merumuskan solusi alternatif serta menyampaikan gagasan kreatif guna meningkatkan mutu pelayanan publik, alih-alih hanya menyelesaikan tugas pokok secara pasif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif namun tidak berdampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif aparatur di lingkungan kantor kelurahan wilayah Cilincing, Jakarta Utara. Hal tersebut dikonfirmasi secara empiris melalui nilai statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,161 < 1,99045$) serta perolehan signifikansi $p = 0,249 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa kondisi tempat kerja yang nyaman tidak serta-merta mengstimulasi lahirnya gagasan maupun metode kerja baru dari pegawai. Kesimpulan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Endarwati dkk. (2022), tetapi bertolak belakang dengan temuan Ezra dkk. (2025) serta Avrilia & Sahamony (2024). Fenomena tersebut ditengarai karena manifestasi perilaku inovatif di lingkungan birokrasi lebih didominasi oleh faktor psikologis internal serta budaya organisasi; sedangkan di area kantor kelurahan, ketersediaan fasilitas yang memadai dan suasana yang harmonis baru sebatas menunjang kelancaran operasional administrasi harian agar berjalan sesuai koridor regulasi, bukan menjadi pemantik utama bagi kreativitas pegawai.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagai faktor terhadap aparatur sipil, di mana hasil pengujian parsial pada kantor Kelurahan di wilayah Cilincing, Jakarta Utara, menyimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja menjadi satu-satunya variabel yang memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hal ini terjadi karena pegawai yang dilibatkan secara aktif serta diapresiasi kontribusinya memiliki dorongan lebih kuat untuk menelurkan gagasan dan solusi alternatif dalam bekerja. Di sisi lain, Kompetensi dan Lingkungan Kerja tercatat memiliki hubungan positif namun tidak berdampak signifikan. Fenomena tersebut disebabkan oleh kultur birokrasi pemerintahan yang kaku, sehingga kecakapan pegawai cenderung terserap untuk pemenuhan standar operasional prosedur (SOP) semata, sedangkan suasana kerja yang kondusif baru berfungsi sebatas instrumen pendukung kelancaran administrasi rutin dan belum menjadi stimulus bagi lahirnya kreativitas baru.

Referensi

- [1] Amruddin. (2022). metodologi penelitian kuantitatif (M. P. Dr. Fatma Sukmawati, Ed.).
- [2] Aqil, E., Halim, M., Avifa, A., & Sudirman, S. (2025). Peran Literasi Digital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. *JMB: Journal Of Management Branding*, 2(2), 182–193.
- [3] Avrilia, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah. In *Management Science Journal Page* (Vol. 1, Number 1).
- [4] Awallya Mustajabah, R., & Suhermin. (2025). Motivasi dan Kompetensi sebagai Prediktor Kinerja Guru: Studi Mediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif.
- [5] Bakker, A. B. , & Demerouti, E. (2022). Job demands–resources theory: Development, application, and outlook. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27, 321–339.
- [6] Buchori, I., & Wulan Sekarsari, R. (2025). Peran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Malang (Vol. 19, Number 2).
- [7] Dewita, A. R., & Suryanto, S. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif: Tinjauan Sistematis dalam 5 Tahun Terakhir. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1661. DOI: <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1518>
- [8] Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>
- [9] 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), 12–22. DOI: <https://doi.org/10.52166/j-macc.v5i2.3474>
- [10] Erwan, & Yuliasari. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Asn Di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. *Journal Publicuho*, 7(3), 1190–1205. DOI: <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.477>
- [11] Ezra, Aqil, M., Halim, A., & Avifa, Z. (2025). Peran Literasi Digital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. *JMB: Journal Of Management Branding*, 2(2), 182–193.
- [12] Fatihah, R. A., & Fu'ad, E. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Sustainable Performance Melalui Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(3), 673–691. DOI: <https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.4134>
- [13] Firmansyah, & Hadjirillah Tjeri. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Life Indonesia Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2950–2962. DOI: <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- [14] Fitri, A., Rani Rahim, & Nurhayati. (2023). Buku Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian (R. Watrionthos, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- [15] Ghazali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (A. Heri, Ed.; 10th ed., Vol. 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Hikmawati, fenti. (2020). METODOLOGI PENELITIAN. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [17] Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- [18] Iba, Z., Wardhana, C.) A., & Si, M. (2024). Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif Penerbit Cv. Eureka Media Aksara (Ph. D. Mahir Pradana, Ed.).
- [19] Kardina, M., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi Budaya Organisasi Publik untuk Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Indonesia. *AL-DYAS Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 626–634. DOI: <https://doi.org/10.58578/aldyas.v3i2.2881>
- [20] Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit CV. AA RIZKY.
- [21] Lailla, N., & Agustini, N. W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Logistik Internasional. *Economic Reviews Journal*, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i3.859>
- [22] Lailla, N., & Amrulloh, A. S. O. K. (2026). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tangerang. *ECo-Fin*, 8(1), 160–171. DOI: <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3603>
- [23] Lailla, N., Rama Dani, & Ahmad, G. (2026). Innovative Work Behavior Pada Sumber Daya Manusia (A. Nugraha, Ed.). PT SADA KURNIA PUSTAKA .
- [24] Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, & Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 127–135. DOI: <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3015>
- [25] Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. DOI: <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- [26] Maulana Irlan, & Fernando Tumanggor Budi. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- [27] Metris, D., & Priambodo, A. (2023). Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening.
- [28] Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- [29] Mustajabah, R. A., & Suhermin. (2025). Motivasi dan Kompetensi sebagai Prediktor Kinerja Guru: Studi Mediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Informatika*, 5, 186–199.
- [30] Noerchoidah, Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU INOVATIF DAN KINERJA STUDI PADA INDUSTRI KREATIF. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 9, 104–117.
- [31] Nugroho, R. A., Ferdinan, A. B., & Wehartaty, T. (2023). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Innovative Work Behavior Pada Dosen Perguruan Tinggi Surabaya. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Number 6). DOI: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [32] Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–13. DOI: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [33] Pawerangi Syahrir, & Kamase Jeni. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Bocoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMS)*, 3.
- [34] Priyatno, D. (2024). Teknik Dasar Untuk Analisis Data Menggunakan SPSS (Giovanny, Ed.; Vol. 1). ANDI.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12124>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- [35] Rais, S., Si, M. E., & Wakhyudin, S. E. (2022). Penguatan Dan Pengembangan Keterlibatan Kerja Guru Madrasah.
- [36] Reano, Praningrum, & 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. Universitas Bengkulu (UNIB), 241–274. DOI: <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830>
- [37] Rio Nardo, Suhelmi Helia, & Askar Jaya. (2022). Perilaku Inovatif Sdm Dalam Organisasi (Kajian Teoritis Dan Praktis).
- [38] Ruswandi, W., Kusmawan, E., Lisnawati, E., Wiranta, D., Juliansyah, E., & Linggabuaana PGRI Sukabumi, U. (2024). Peran Keterlibatan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Perilaku Inovatif Dalam Membangun Kinerja Koperasi. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA, 8(2).
- [39] Safitri Rita Nur, & Subadi Wahyuni. (2025). Inovasi Layanan Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Kelurahan Tanjung Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. JAPB, 8(1). DOI: <https://doi.org/https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- [40] Sahr. (2021). Metodologi Penelitian (M. S. Dr. Ir. Try Koryati, Ed.). www.penerbitbukumurah.com
- [41] Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori. (2023). KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence). Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1, 201–214. DOI: <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.467>
- [42] Sari, R. Y., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. Academy of Social Science and Global Citizenship Journal, 3(2), 59–67. DOI: <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338>
- [43] Sinaga, A. T. I., & Sibagariang, S. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi, 21. DOI: <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>
- [44] Siregar Edi. (2021). ANALISIS 4K KARYAWAN TENAGA PENDIDIK. Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, 5.
- [45] Sudiyani, N. N., & Sawitri, N. P. Y. (2021a). 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
- [46] Sudiyani, N. N., & Sawitri, Y. R. (2021b). Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Perilaku Inovasi. 7(1), 89–100. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.510
- [47] Sugiyono. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo, Ed.; Vol. 7). ALFABETA.
- [48] Tumanggor Yudhistira, Marbun Sondang, & Rajaguguk Tiur. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi.
- [49] Wahyudi Zein, A., Anggraini, D., & Arni Malau, R. (25 C.E.). Peran Digitalisasi dalam Efisiensi Pelayanan Publik : Studi Ekonomi Publik Digital. Bisnis Dan Digital, 2(2), 136–147. doi: <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i2.525>
- [50] Yulianti, L., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kelurahan Kaligangsa Kecamatan Margadana Kota Tegal. Jurnal Sains Dan Teknologi, 6(1), 64–70. DOI: <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i1.3203>