

Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (*Innovative Work Behavior*) Pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar

M. Rajesh^{1*}, Radhiana², Filia Hanum³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah

mohdrajesh22@gmail.com
radhiana@serambimekkah.ac.id
filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja dengan nilai F_{hitung} (50,656) lebih besar dari F_{tabel} (2,911). Kemudian etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap perilaku inovasi kerja dengan nilai t_{hitung} (2,843) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap perilaku inovasi kerja dengan nilai t_{hitung} (3,955) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap perilaku inovasi kerja dengan nilai t_{hitung} (3,463) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,911 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,1%. Artinya faktor etos kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap perilaku inovasi kerja. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,814 artinya bahwa sebesar 81,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (perilaku inovasi kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan etos kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 18,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Iklim Organisasi, Kompetensi dan Perilaku Inovasi Kerja (Innovative Work Behavior)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan potensi yang ada sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Agar pegawai dapat bekerja dan antusias sesuai yang diharapkan, maka dalam diri pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, sehingga para pegawai mampu menghasilkan perilaku yang penuh dengan inovasi dan kreatif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan.

Perilaku inovatif dari pegawai dibutuhkan oleh setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada organisasi. Perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau organisasinya. Dengan perkembangan saat ini dalam berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil risiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya. Perilaku inovatif kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu etos kerja (Rita, 2021).

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* (kemampuan seseorang) yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan external. Respon *internal being* terhadap tuntutan external dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang. Etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yakni karakter, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunianya, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan (Rita, 2021). Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Rita, 2021).

Selain etos kerja, iklim organisasi juga mempengaruhi perilaku inovasi kerja. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya (Riani, 2017). Menurut Arsan (Hanum, 2018) untuk mencapai tujuan ini maka dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif, di mana elemen yang satu dengan yang lain dapat menjalankan perannya. Dengan iklim organisasi maka akan mendorong terciptanya budaya kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Iklim organisasi terdiri dari campuran norma, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi motivasi kerja, komitmen dan akhirnya kinerja individu dan unit kerja. Iklim positif mendorong, sementara iklim negatif menghambat tujuan sebuah organisasi. Iklim organisasi mengacu pada kualitas kerja lingkungan hidup. Jika orang merasa dihargai di dalam organisasi, mereka cenderung melakukannya dan berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil bisnis sebuah organisasi atau instansi seperti yang dikemukakan oleh Rajaselvi (Hanum, 2018). Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya (Shanindia, 2016).

Berikutnya, kompetensi juga dapat mempengaruhi perilaku inovasi kerja. Kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Kompetensi merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, asset dan proses) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif (Riani, 2017). Salah satu masalah berkaitan dengan konsep kompeten atau kompetensi adalah istilah tersebut digunakan untuk merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan suatu jabatan atau tugas secara kompeten dan juga bagaimana seharusnya orang berperilaku untuk menjalankan peran secara kompeten. Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang ditunjukkan oleh mereka yang berkinerja tinggi yang berbeda karakteristiknya dengan orang yang tidak kompeten (Siregar, 2019). Kompetensi juga dapat dikatakan sebagai suatu hal yang penting dimiliki oleh SDM di dalam dunia kerja. Ketika orang-orang yang

berkerja dalam suatu instansi memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya (Hanum, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar yang beralamat di Jl. Malahayati Cot Paya Kecamatan Baitussalam, Kabupaten Aceh Besar, Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar yang berhubungan dengan permasalahan variabel etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*).

Menurut Sugiyono (2018:80) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, tumbuh-tumbuhan, hewan, dan lain sebagainya objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi pegawai pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar dengan jumlah 35 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (*sensus*). Metode sampel jenuh atau *sensus* di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Alasan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya.

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Tujuan penggunaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277) yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*)
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel X_1 , X_2 dan X_3
- X_1 = Etos kerja
- X_2 = Iklim organisasi
- X_3 = Kompetensi
- e = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	3,174	0,691	5,151	4,593	0,000
Etos kerja	0,290	0,101	2,843	2,040	0,009
Iklm organisasi	0,352	0,089	3,955	2,040	0,000
Kompetensi	0,336	0,097	3,463	2,040	0,003

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 3,174 + 0,290X_1 + 0,352X_2 + 0,336X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda sebelumnya dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,174 artinya bila mana etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2), dianggap konstan, maka perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar, adalah sebesar 3,174 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi etos kerja (X_1) sebesar 0,290. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel etos kerja akan meningkatkan perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar sebesar 29% dengan asumsi variabel iklim organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar 0,352. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel iklim organisasi secara relatif akan meningkatkan perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar sebesar 35,2% dengan asumsi variabel etos kerja (X_1) dan kompetensi (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi kompetensi (X_3) sebesar 0,336. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kompetensi secara relatif akan meningkatkan perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar sebesar 33,6% dengan asumsi variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kuat atau tidaknya hubungan linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,911 ^a	0,831	0,814	0,26809

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X₂), Etos kerja (X₁)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan dari output perhitungan yang ada pada Tabel 2 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,911 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,1%. Artinya faktor etos kerja (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kompetensi (X₃) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,814 artinya bahwa sebesar 81,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan etos kerja (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kompetensi (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 16,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pembuktian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji-F ANOVA

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig.
1	Regression	10,922	3	3,641	50,656	2,911	.000 ^b
	Residual	2,228	31	,072			
	Total	13,150	34				

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,656 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,911. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (50,656) lebih besar dari F_{table} (2,911). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada 1. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Etos Kerja (X_1)

Pengaruh etos kerja (X_1) terhadap variabel perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,843) lebih besar dari t_{tabel} (2,040), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa etos kerja berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar.

2. Pengaruh Iklim organisasi (X_2)

Pengaruh iklim organisasi terhadap variabel perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (3,955) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,040) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji secara parsial bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar.

3. Pengaruh Kompetensi (X_3)

Pengaruh kompetensi terhadap variabel perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (3,463) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,040) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{04} dan menerima H_{a4} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (*Innovative Work Behavior*)

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (50,656) lebih besar dari F_{tabel} (2,911). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Shanindia (2016) dan Siregar (2016) karena variabel etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi sama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi maka dapat meningkatkan perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*).

Pengaruh Etos kerja Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (*Innovative Work Behavior*)

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,843) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa etos kerja berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rita (2021) karena variabel etos kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja

(*innovative work behavior*). Etos mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai yang diyakininya dapat diwujudkan. Dengan demikian seseorang akan berfikir kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaannya.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (*Innovative Work Behavior*)

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,955) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Shanindia (2016) dan Riani (2017) karena variabel iklim organisasi yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*). Hal ini diperlukan agar iklim organisasi dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku inovasi. Memotivasi untuk menjaga inovasi pegawai adalah penting untuk mengaktifkan dan mempertahankan iklim inovasi. Memberikan kesempatan belajar yang berbeda untuk menjadi produktif dan mengembangkan ide-ide baru dan toleransi kegagalan dan memberdayakan pegawai dalam praktek administratif yang penting dan berguna dalam organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang cocok untuk membina perilaku inovasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Perilaku Inovasi Kerja (*Innovative Work Behavior*)

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,463) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Siregar (2019) karena variabel kompetensi yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang diberikan maka semakin meningkat perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*). Kemampuan ini diduga sebagai proses memperkaya kemampuan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk mengidentifikasi kunci kemampuan pegawai yang akan mengarah ke keberhasilan dan harus memiliki kemampuan tertentu yang akan membuat pegawai memiliki nilai tambah yang berharga untuk organisasi. Inovasi itu sendiri merupakan proses pengembangan ide-ide baru yang dapat dilaksanakan oleh sebuah organisasi, misalnya sebagai produk baru atau proses baru. Sebagai dasar dari proses ini terletak pada penciptaan ide. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siregar (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu etos kerja, iklim organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (50,656) lebih besar dari F_{tabel} (2,911) dan nilai signifikan sebesar 0,009, dan Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (2,843) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,955) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,003, serta kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap perilaku inovasi kerja (*innovative work behavior*) pada Kantor Camat Baitussalam Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,463) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Riani, Candra. 2017. Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) Di Politeknik Negeri Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Rita, Nuril Aini. 2021. Pengaruh budaya organisasi terhadap innovative work behavior dimediasi oleh etos kerja islami. *Jurnal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. Vol. 1, No. 1, 1-11
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy. A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Roby, Sambung. 2017. Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, 1-17.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis: *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2, 19-34.
- Shanindia, Kalimashada. 2016. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif di tempat kerja pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, Vol. 2 No. 2, 12-25.
- Siregar, Zulkifli. 2019. Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Aparatur di Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, Vol. 1 No. 1, 1-9.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti. 2017. Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 49-61.
- Wicaksono, Teguh. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B

Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin*, Vol. 1, No. 1, 1-17.