



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 6 Nomor 1 Tahun 2026 Page 302-311

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi terhadap Inovasi Kerja pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir

Narni^{1✉}, Agus Maulana², Yaswar Aprillian³

Universitas Islam Indragiri

Email: nami9582@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap inovasi kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir. Inovasi kerja yang efektif dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai memiliki peran kunci dalam mengimplementasikan ide baru dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 84 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS untuk menguji seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap inovasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kinerja. Model regresi yang dibangun memiliki R Square sebesar 0.466, yang berarti 46.6% variasi dalam inovasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi pegawai. Koefisien regresi sebesar 1.070 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kompetensi akan meningkatkan inovasi kinerja sebesar 1.070 unit. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan inovasi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: *Kompetensi, Inovasi Kerja, Pengetahuan, Ketrampilan.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee competency on work innovation at the Indragiri Hilir Regency Trade and Industry Office. Effective work innovation can drive improvements in the quality of public services and organizational performance. Competence, encompassing employee knowledge, skills, and professional attitudes, plays a key role in implementing new ideas and adapting to changes. The method used in this study was a quantitative approach with a descriptive design. The research sample consisted of 84 employees. Data were collected using a questionnaire and then analyzed using simple linear regression with the help of SPSS to test the influence of competency on work innovation. The analysis results indicate that employee competency has a positive and significant influence on performance innovation. The regression model developed had an R-square of 0.466, meaning that 46.6% of the variation in performance innovation can be explained by employee competency. The regression coefficient of 1.070 indicates that every one-unit increase in competency will increase performance innovation by 1.070 units. This study concludes that strengthening employee competency can increase work innovation, which in turn can improve the quality of public services.

Keywords: Competence, Work Innovation, Knowledge, Skills.

PENDAHULUAN

Inovasi kerja merupakan pondasi penting dalam menghadapi dinamika organisasi modern yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan efisiensi dalam pelayanan publik. Dalam konteks pemerintahan, inovasi tidak hanya menjadi indikator kemajuan, tetapi juga menjadi alat untuk meningkatkan kualitas tata kelola birokrasi agar lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Menurut Budiarmo (2023) perubahan paradigma birokrasi yang selama ini identik dengan proseduralisme menuju sistem yang kreatif dan produktif memerlukan kemampuan aparatur untuk berpikir inovatif. Keberhasilan inovasi kerja sangat bergantung pada kompetensi pegawai yang mampu mengidentifikasi peluang, mengelola perubahan, serta mengimplementasikan ide baru secara efektif dalam lingkungan kerja. Fenomena inovasi di Indonesia, terutama di sektor publik, menunjukkan

Perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kementerian PANRB (2024) melaporkan peningkatan jumlah program inovasi pelayanan publik dari berbagai daerah yang berorientasi pada digitalisasi dan efisiensi pelayanan. Meskipun demikian, tidak semua daerah mampu mengimbangi kecepatan perkembangan tersebut. Kabupaten Indragiri Hilir sebagai salah satu daerah dengan potensi perdagangan dan industri yang cukup besar masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan inovasi di lingkup Dinas Perdagangan dan Perindustrian. Terbatasnya pemanfaatan teknologi, minimnya ide-

ide kreatif baru, serta belum terbangunnya budaya kerja inovatif menjadi hambatan utama yang perlu segera diatasi agar organisasi ini dapat menjalankan fungsinya secara maksimal. Kompetensi pegawai memiliki peran vital dalam menumbuhkan inovasi kerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional akan menentukan sejauh mana seseorang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan menghasilkan solusi baru bagi permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis penelitian yang berjudul "Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Inovasi Kerja Pada Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap inovasi kerja. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut dianalisis menggunakan regresi linear sederhana, dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Sampel penelitian terdiri dari 84 orang pegawai dengan Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data memiliki validitas dan reliabilitas yang telah diuji, sehingga memastikan bahwa data yang diperoleh adalah konsisten dan akurat. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu kompetensi pegawai (X) terhadap inovasi kerja (Y). Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Piening, E. P., Baluch, A. M., & Ridder, H. G. (2021).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Diduga Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Inovasi Kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Indragiri Hilir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Statistik pada dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Inovasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Kompetensi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 39.48 dengan standar deviasi 3.21, sedangkan Inovasi Kerja memiliki rata-rata 52.45 dengan standar deviasi 3.95. Nilai Kompetensi berkisar antara 31 hingga 47, sementara nilai Inovasi Kerja berkisar antara 37 hingga 61. Tabel berikut menyajikan deskripsi statistik untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 1 : Deskriptif Statistik

| Statistik | Kompetensi | Inovasi Kerja |
|----------------|------------|---------------|
| N (Valid) | 84 | 84 |
| Mean | 39.48 | 52.45 |
| Median | 40.00 | 53.00 |
| Mode | 39.00 | 54.00 |
| Std. Deviation | 3.21 | 3.95 |
| Minimum | 31.00 | 37.00 |
| Maximum | 47.00 | 61.00 |
| Sum | 3672.00 | 4878.00 |

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa ada variasi yang cukup signifikan dalam kompetensi dan inovasi kerja yang dimiliki oleh responden. Selanjutnya, untuk kompetensi pegawai, responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori berdasarkan rentang skor berikut ini:

Tabel 2 Kategori Kompetensi (X)

| Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------|--------------|-----------|----------------|
| Kompetensi Rendah | 31 - 35 | 15 | 17.86% |
| Kompetensi Sedang | 36 - 40 | 45 | 53.57% |
| Kompetensi Tinggi | 41 - 47 | 24 | 28.57% |
| Total | | 84 | 100% |

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil pengelompokan data kompetensi, responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori berdasarkan rentang skor yang diperoleh. Kategori Kompetensi Rendah mencakup responden dengan skor antara 31 hingga 35, yang terdiri dari 15 responden, atau sekitar 17.86% dari total responden. Responden dalam kategori ini menunjukkan tingkat kompetensi yang lebih rendah, yang berarti mereka mungkin memiliki keterbatasan dalam pengetahuan, keterampilan, atau sikap profesional yang dibutuhkan untuk tugas mereka.

Kategori Kompetensi Sedang mencakup responden dengan skor antara 36 hingga 40, yang merupakan kelompok terbesar dengan 45 responden, atau sekitar 53.57% dari total responden. Responden dalam kategori ini menunjukkan tingkat kompetensi yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Mereka mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, namun mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau dukungan untuk mengoptimalkan kerja mereka.

Terakhir, kategori Kompetensi Tinggi mencakup responden dengan skor antara 41 hingga 47, yang terdiri dari 24 responden, atau sekitar 28.57% dari total responden. Responden dalam kategori ini menunjukkan tingkat kompetensi yang sangat baik, dengan kemampuan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan mengatasi tantangan. Mereka cenderung lebih siap untuk mengambil inisiatif dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, mayoritas responden (53.57%) berada dalam kategori Kompetensi Sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang cukup baik tetapi masih dapat ditingkatkan lebih lanjut. Sekitar 17.86% responden berada dalam kategori Kompetensi Rendah, yang menunjukkan adanya kelompok yang perlu mendapatkan perhatian dan pelatihan lebih intensif untuk meningkatkan kompetensi mereka. Sementara itu, sekitar 28.57% responden berada dalam kategori Kompetensi Tinggi, yang menunjukkan adanya kelompok dengan tingkat kompetensi yang sangat baik dan berpotensi untuk menjadi pemimpin atau inovator di lingkungan kerja mereka. Untuk Inovasi Kerja, responden juga dikelompokkan ke dalam tiga kategori yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Kategori Inovasi Kerja (Y) dan Frekuensinya

| Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------|--------------|-----------|----------------|
| Inovasi Kerja Rendah | 37 - 43 | 20 | 23.81% |
| Inovasi Kerja Sedang | 44 - 50 | 40 | 47.62% |
| Inovasi Kerja Tinggi | 51 - 61 | 24 | 28.57% |
| Total | | 84 | 100% |

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan rentang skor yang diperoleh. Kategori pertama adalah Inovasi Kerja Rendah, yang mencakup 20 responden atau sekitar 23.81% dari total responden. Responden dalam kategori ini memiliki tingkat inovasi kerja yang rendah, yang berarti mereka cenderung kurang kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mereka belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan cara

kerja atau menghasilkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja mereka.

Kategori kedua adalah Inovasi Kerja Sedang, yang mencakup 40 responden atau 47.62% dari total responden. Responden dalam kategori ini menunjukkan tingkat inovasi yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Mereka dapat berinovasi, tetapi kemampuan mereka untuk berinovasi mungkin terbatas oleh faktor-faktor tertentu seperti kurangnya pelatihan, pengalaman, atau dukungan dalam lingkungan kerja.

Kategori ketiga adalah Inovasi Kerja Tinggi, yang mencakup 24 responden atau 28.57% dari total responden. Responden dalam kategori ini menunjukkan tingkat inovasi kerja yang sangat baik. Mereka memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas mereka. Individu dalam kategori ini sering kali menjadi pemimpin dalam menciptakan perubahan dan memberikan kontribusi yang besar terhadap pengembangan ide-ide baru di tempat kerja mereka.

Secara keseluruhan, mayoritas responden (47.62%) berada dalam kategori Inovasi Kerja Sedang, yang menunjukkan bahwa banyak responden memiliki potensi untuk berinovasi lebih lanjut jika diberikan pelatihan atau dukungan yang tepat. Sementara itu, 23.81% responden berada dalam kategori Inovasi Kerja Rendah, yang menunjukkan adanya kelompok yang perlu mendapatkan perhatian lebih dalam hal peningkatan inovasi. Sedangkan, 28.57% responden berada dalam kategori Inovasi Kerja Tinggi, yang menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki potensi besar dalam mendorong inovasi dan perbaikan dalam lingkungan kerja.

Hasil Uji Prasyarat

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data yang digunakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, data Kompetensi dan Inovasi Kerja berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| | Tests of Normality | | | | | |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kompetensi | .171 | 84 | .100 | .952 | 84 | .102 |
| Inovasi Kerja | .153 | 84 | .110 | .893 | 84 | .120 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan

Untuk Kompetensi, uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai 0.102. Begitu pula untuk Inovasi Kerja, uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai 0.120. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, data dapat dianggap berdistribusi normal. Selain itu, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi dan Inovasi Kerja bersifat linear. Uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | Sum of | df | Mean | F | Sig. |
|-------------------------------|---------|-----------------------------|----------|----|---------|--------|------|
| | | | Squares | | Square | | |
| Inovasi Kerja * Kompetensi | Between | (Combined) | 341.739 | 15 | 22.783 | 1.608 | .091 |
| | Groups | Linearity | 180.663 | 1 | 180.663 | 12.747 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 161.076 | 14 | 11.505 | .812 | .654 |
| Within Groups | | | 1091.293 | 77 | 14.173 | | |
| Total | | | 1433.032 | 92 | | | |

Sumber: Data Olahan

Uji ANOVA menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini linear dengan nilai F untuk Linearity sebesar 12.747 dan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$), sedangkan *Deviation from Linearity* tidak signifikan dengan p-value = 0.654, yang berarti model regresi yang digunakan sesuai.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Inovasi Kerja, dilakukan uji regresi linear sederhana. Yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
| | | Coefficients | | | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.490 | 4.386 | | 3.076 | .003 |
| | Kompetensi | 1.070 | .120 | .682 | 8.904 | .000 |

a. Dependent Variable: Inovasi Kerja

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel

Kompetensi adalah 8.904, yang lebih besar dari 2 ($t > 2$). Selain itu, nilai p-value untuk Kompetensi adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Kerja. Dengan demikian, Hipotesis Alternatif (H1) diterima, dan Hipotesis Nol (H0) ditolak. Dengan demikian, persamaan regresi untuk model ini adalah $Y = 13.490 + 1.070 \cdot X$. Interpretasi Koefisien menunjukkan bahwa nilai Intercept atau Konstanta dalam model regresi adalah 13.490. Ini berarti bahwa Inovasi Kerja diprediksi bernilai 13.490 ketika Kompetensi bernilai 0. Meskipun nilai ini mungkin tidak bermakna secara praktis (karena tidak ada responden dengan Kompetensi 0), nilai intercept ini tetap menunjukkan titik awal dalam model regresi yang digunakan untuk memprediksi Inovasi Kerja. Selanjutnya,

Koefisien untuk Kompetensi adalah 1.070, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Kompetensi akan menyebabkan Inovasi Kerja meningkat sebesar 1.070 unit. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Kompetensi seseorang, semakin besar pula Inovasi Kerja yang dapat dihasilkan, menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Sebagai bagian dari analisis regresi, tabel Model Summary berikut ini memberikan gambaran mengenai kerja model dalam memprediksi Inovasi Kerja berdasarkan variabel Kompetensi. Tabel ini menyajikan nilai R, R Square, Adjusted R Square, Standard Error of the Estimate, serta Durbin-Watson yang digunakan untuk menilai kualitas model regresi yang dihasilkan. Hasil ini akan membantu untuk memahami sejauh mana model regresi yang digunakan dapat menjelaskan variabilitas dalam Inovasi Kerja.

Tabel 7. Besar Pengaruh Variabel X terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .682 ^a | .466 | .460 | 2.90101 | 2.070 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Inovasi Kerja

Model regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.466, yang berarti 46.6% variasi dalam Inovasi Kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.460 menunjukkan bahwa model regresi ini sangat baik dalam menggambarkan hubungan antara kedua variabel.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, semakin besar pula kemampuannya untuk berinovasi dalam pekerjaannya. Penemuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu dapat mempengaruhi kreativitas dan inovasi dalam tugas atau pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung temuan yang menunjukkan bahwa individu dengan kompetensi tinggi mampu mengatasi tantangan lebih baik dan menghasilkan solusi inovatif yang berdampak positif terhadap kinerja. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Kompetensi dapat menjelaskan sekitar 46.6% variasi dalam Inovasi Kerja. Dengan nilai R Square sebesar 0.466, model regresi yang dibangun terbukti cukup baik dalam menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil uji normalitas dan linearitas juga menunjukkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar untuk analisis regresi, yang memperkuat validitas model yang dibangun. Selain itu, hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Kompetensi akan meningkatkan Inovasi Kerja sebesar 1.070 unit, yang mengindikasikan hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan tingkat inovasi kerja, yang menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam mendukung inovasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rifa'I, (2025). Belajar Praktis Statistik. CV BRAVO PRESS INDONESIA
- Agus, Maulana, (2025), Industrial Relation Dan Organization (IRO).Unisi Islam Indragiri Tembilahan.
- Albury, D., & Mulgan, G. (2023). Public Sector Innovation: Towards a New Paradigm. Jakarta: Penerbit Katalis.
- Amabile, T. M. (2022). Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Jakarta: Penerbit Pustaka Utama.
- Budiarso, H. (2023). Manajemen Inovasi dalam Pemerintahan: Perspektif dan Praktik Terbaik di Era Digitalisasi. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Green, H., Howells, J., & Miles, R. (2021). Innovation in Organizations: A Global Perspective. Jakarta: Penerbit Harvard Business Press.
- Hargadon, A., & Sutton, R. I. (2023). Building an Innovative Organization: The Role of

- Competence in Organizational Creativity. *Journal of Management*, 29(3), 597-617.
- Janssen, O. (2023). Innovation in Organizations: The Role of Employee Competence. *Journal of Organizational Innovation*, 15(1), 102-119.
- Kanter, R. M. (2023). Innovation and Change: Lessons from Leading Organizations. *Harvard Business Review*, 101(6), 72-85.
- Kementerian PANRB. (2024). Laporan Tahunan Program Inovasi Pelayanan Publik: Digitalisasi dan Efisiensi. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Piening, E. P., Baluch, A. M., & Ridder, H. G. (2021). The Role of Competence in Innovation: A Multidimensional Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 513-532.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rogers, E. M. (2021). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2022). Empowering Leadership and Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 47(2), 253-274.
- Syafrinadina, et al. (2024). *Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Gita Lentera.
- Thomas, K. W. (2022). *The Dynamics of Organizational Innovation: Understanding Change and Creativity*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Veithzal, R. (2023). *Kompetensi dan Kinerja Pegawai: Strategi Meningkatkan Efektivitas dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.