

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur krusial dalam organisasi yang berfungsi mengelola potensi pegawai agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta mendorong terciptanya inovasi dalam pelayanan public. Untuk meningkatkan inovasi dalam pelayanan publik di tingkat daerah, Kementerian Dalam Negeri melalui Badan Strategi Kebijakan Dalam Negeri diberi mandat untuk menyelenggarakan Penilaian Inovasi Daerah yang diwujudkan melalui Innovative Government Awards (IGA).

Innovative Government Awards (IGA) merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja inovasi pemerintah daerah yang diselenggarakan melalui penilaian Indeks Inovasi Daerah (IID). Indeks ini berfungsi sebagai instrumen evaluasi untuk menilai sekaligus membandingkan tingkat inovasi antar daerah dalam satu periode satu tahun. Penilaian Indeks Inovasi Daerah (IID) mencakup berbagai aspek, antara lain: inovasi dalam tata kelola pemerintahan, pengembangan inovasi pelayanan publik, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas hidup masyarakat.

Kegiatan penilaian inovasi daerah ini bertujuan untuk mendorong terciptanya persaingan yang positif antar pemerintah provinsi serta antar

pemerintah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan, demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Pemerintah Kota Bandung telah menunjukkan perhatian terhadap inovasi daerah, salah satunya melalui menetapkan Peraturan Walikota (Perwali) No. 767 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Daerah, yang mengharuskan pegawai berperilaku secara profesional dan berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan. Salah satu poin penting menyatakan bahwa ASN harus “Senantiasa berpikir positif, kreatif, responsif, dan inovatif, untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas”. Kalimat tersebut menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia strategis yang sangat penting untuk menjalankan pemerintahan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Setiap tahun Kota Bandung menunjukkan fluktuasi dalam jumlah inovasi yang dihasilkan, sebagaimana data indeks inovasi kota bandung di bawah ini:



Sumber: Indek Inovasi Daerah, BPP Kemendagri (2021-2024)

Gambar 1. 1

Indek Inovasi Kota Bandung Tahun 2021-2024

Data Indeks Inovasi Kota Bandung tahun 2021-2024 memperlihatkan bahwa nilai indeks tahun 2021 sebesar 60.29, pada tahun 2022 sebesar 51.27, pada tahun 2023 sebesar 49.14, pada tahun 2024 sebesar 57.15. (Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia, n.d.). Data tersebut menunjukkan bahwa pemerintah Kota Bandung sedang berusaha meningkatkan inovasi daerah, dan fluktuasi indeks inovasi Kota Bandung menunjukkan belum stabilnya perilaku inovatif ASN Kota Bandung.

Selama ini, penilaian terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung berfokus pada aspek kinerja, sementara kajian yang membahas Perilaku Kerja Inovatif ASN sebagai prasyarat penting dalam mendorong inovasi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif ASN.

Perilaku kerja inovatif merujuk pada serangkaian tindakan yang dilakukan individu, mulai dari upaya mengidentifikasi peluang, merumuskan dan mengembangkan gagasan baru, memberikan dukungan terhadap gagasan tersebut, hingga merealisasikannya dalam bentuk tindakan nyata untuk memperbaiki proses kerja maupun layanan organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010), sedangkan definisi lain mengatakan perilaku kerja inovatif adalah proses pemanfaatan ide, proses, produk, serta prosedur yang relevan dan bernilai bagi organisasi dan bertujuan untuk memperoleh pengakuan dalam kelompok maupun organisasi (Fuller & Marley, 2009) dalam (Nurjaman *et al.*, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kompetensi. Kompetensi termasuk pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), sikap kerja (*attitude*) (Wibowo, 2016). Tingkat keterlibatan kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja ditandai dengan perasaan terikat secara psikologis dan kepedulian tinggi terhadap pekerjaan (Fluegge, 2014). Hasil penelitian Purba *et al.*, (2025); Fiernaningsih *et al.*, (2022); dan Reano *et al.*, (2022). ditemukan adanya pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan hasil penelitian Erwan & Yuliharsi (2024), keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Faktor lain yang turut berperan penting dalam membentuk perilaku kerja inovatif adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, serta hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan (Octaviani & Pujiyanto, 2023). Penelitian ini berfokus pada peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Menurut penelitian Reano *et al.*, (2022); dan Purba *et al.*, (2025) menyatakan kepuasan kerja memediasi secara penuh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan penelitian Erwan & Yuliharsi, (2024) menyatakan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif dan belum ada penelitian lain yang menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini memilih Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung karena adanya fenomena ketidaksesuaian antara teori dan kondisi di lapangan. Permasalahan yang ditemukan meliputi perilaku kerja inovatif pada dimensi penerapan ide, di mana belum semua pegawai berupaya merealisasikan ide yang dihasilkan yang diindikasikan belum sepenuhnya terfasilitasi secara optimal dalam praktik kerja, dan masih terdapat kendala yang dirasakan pegawai seperti keterbatasan waktu, penerapan aturan yang membatasi dalam perilaku inovatif dan belum konsistennya implementasi yang di usulkan.

Selain itu, pada aspek kompetensi khususnya dimensi pengetahuan, sebagian pegawai merasa bahwa pengetahuan yang dimiliki belum optimal. Pada keterlibatan kerja, terdapat permasalahan pada dimensi semangat, di mana pegawai kerap mengalami penurunan semangat kerja. Sementara itu, pada kepuasan kerja dalam dimensi pengembangan dan pelatihan, program pelatihan dan pengembangan belum dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai, fenomena-fenomena yang telah diuraikan sebelumnya merupakan hasil dari pra-survei yang dilakukan terhadap pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.

Peneliti telah melakukan Pra-survei terhadap dua puluh pegawai ASN yang telah bekerja lebih dari 6 bulan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung untuk mengetahui kondisi responden tentang kompetensi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kerja inovatif. Pra-survei ini dilakukan untuk mengidentifikasi pola respons, kecenderungan jawaban, dan

indikasi awal permasalahan sebagai dasar pengembangan penelitian. Data dikumpulkan menggunakan skala nominal “Ya” dan “Tidak”, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Terkait Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban				Hasil
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai sehingga dapat membantu saya dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pekerjaan dengan baik.	14	70%	6	30%	pengetahuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan belum optimal
2	Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, saya mampu memanfaatkan keterampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas secara efektif, teliti, dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	19	95%	1	5%	pegawai mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.
3	Saya berupaya menunjukkan sikap tanggung jawab dan komitmen kerja yang baik dalam setiap pelaksanaan tugas yang menjadi kewenangan saya sebagai ASN.	20	100%	0	0%	Pegawai memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2026)

Berlandaskan pada hasil pra-survei mengenai variabel kompetensi, pegawai secara umum menunjukkan kondisi yang cukup baik. Mayoritas responden menyatakan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta tanggung

jawab kerja yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Namun demikian, hasil pra-survei juga mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai belum sepenuhnya merata. Masih terdapat sebagian pegawai yang merasa bahwa pengetahuan yang dimiliki belum optimal dalam mendukung penyelesaian tugas secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Terkait Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Hasil
		Ya	%	Tidak	%	
1	Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, saya mampu menjaga semangat kerja meskipun menghadapi rutinitas pekerjaan yang bersifat berulang	11	55%	9	45%	Hampir setengah dari pegawai mengalami penurunan semangat kerja
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat saya bekerja dan berusaha menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.	20	100 %	0	0%	Pegawai memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.
3	Dalam mengerjakan tugas, saya sering merasa fokus dan terlibat secara penuh sehingga perhatian saya tertuju pada penyelesaian pekerjaan tersebut.	17	90%	3	10%	pegawai memiliki tingkat fokus dan keterlibatan yang tinggi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2026)

Berlandaskan pada hasil pra-survei variabel keterlibatan kerja, keterlibatan kerja pegawai secara umum menunjukkan kecenderungan yang cukup baik. Seluruh responden menyatakan merasa bangga menjadi bagian

dari instansi tempat mereka bekerja serta mampu terlibat secara fokus dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini menunjukkan adanya keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keseriusan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Namun Demikian, hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan belum sepenuhnya stabil. Karena rutinitas pekerjaan yang berulang, beberapa karyawan mengalami penurunan semangat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa memiliki terhadap organisasi, kondisi pekerjaan yang monoton dapat mengurangi semangat dan keterlibatan karyawan.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Terkait Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Hasil
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani saat ini memberikan pengalaman kerja yang cukup menyenangkan dan sesuai dengan harapan saya sebagai pegawai.	19	95%	1	5%	Pegawai memiliki kepuasan yang cukup tinggi secara pribadi dalam pekerjaan yang dijalani.
2	Saya menilai bahwa penghasilan yang saya terima sudah cukup seimbang dengan beban kerja serta tanggung jawab yang saya emban dalam pekerjaan.	18	90%	2	5%	penghasilan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima.
3	Atasan saya memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pendapat, maupun masukan	18	90%	2	10%	keterbukaan dari atasan dalam menerima aspirasi dan masukan

No	Pernyataan	Jawaban				Hasil
		Ya	%	Tidak	%	
	yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.					
4	Pelatihan yang saya terima sudah optimal untuk menunjang pekerjaan saat ini	7	35%	13	65%	pelatihan yang diterima belum optimal
5	Kesempatan pengembangan diri dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.	6	30%	14	70%	pengembangan diri belum dirasakan secara merata.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2026)

Berlandaskan pada hasil pra-survei variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai secara umum berada pada kategori yang cukup baik. Sebagian besar responden menyatakan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani, memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, serta merasakan adanya dukungan dari atasan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek sosial maupun struktural telah memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

Namun demikian, hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek pengembangan diri. Masih terdapat pegawai yang menilai bahwa pelatihan yang diterima belum mendukung kebutuhan pekerjaan secara optimal serta kesempatan pengembangan diri belum dirasakan secara merata. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja secara umum tergolong baik, keterbatasan pada aspek pengembangan kompetensi berpotensi memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai dalam jangka panjang,

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Terkait Perilaku Kerja Inovatif

No	Pernyataan	Jawaban				Hasil
		Ya	%	Tidak	%	
1	Dalam pelaksanaan pekerjaan, saya berupaya mengamati berbagai permasalahan yang ada dan melihatnya sebagai peluang untuk melakukan perbaikan atau inovasi.	20	100%	0	0%	Memiliki ekspolasi ide yang tinggi
2	Dalam beberapa kondisi, saya merasa aturan dan prosedur kerja (SOP) yang berlaku terkadang membatasi ruang bagi saya untuk mengembangkan dan menyampaikan ide-ide inovatif.	9	45%	11	55%	Masih ada yang beranggapan SOP menghambat perilaku kerja inovatif
3	Beban pekerjaan yang diterima membuat saya tidak mempunyai waktu luang dalam berpikir inovatif	3	15%	17	85%	Beban kerja tidak menjadi hambatan dalam beripikir inovatif
4	Saya memiliki keberanian untuk menyampaikan ide atau gagasan baru kepada atasan maupun rekan kerja apabila dianggap bermanfaat bagi organisasi.	20	100%	0	0%	Pegawai memiliki keberanian dalam menyampaikan ide
5	Ide yang saya usulkan selau di implementasikan dan di uji kelayakannya.	10	50%	10	50%	persepsi yang seimbang antara responden yang merasa idenya diimplementasikan dan yang merasa tidak.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei variabel perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif pegawai memperlihatkan kecenderungan yang cukup positif. Sebagian besar responden menyatakan memiliki kemauan untuk mengamati permasalahan yang muncul dalam pekerjaan serta melihatnya sebagai peluang untuk melakukan perbaikan. Selain itu, pegawai juga menunjukkan keberanian dalam menyampaikan ide atau gagasan baru kepada atasan maupun rekan kerja apabila dianggap bermanfaat bagi organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa potensi inovasi pada tingkat individu telah terbentuk dengan baik.

Namun demikian, hasil pra-survei juga mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif pegawai belum sepenuhnya terfasilitasi secara optimal dalam praktik kerja. Masih terdapat kendala yang dirasakan pegawai, seperti keterbatasan waktu akibat beban pekerjaan, penerapan aturan dan prosedur kerja yang dianggap membatasi ruang inovasi, serta belum konsistennya implementasi ide yang diusulkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi inovatif individu dengan dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja.

Berlandaskan pada hasil pra-survei dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan sejumlah permasalahan dalam kompetensi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kerja inovatif. Kompetensi pegawai belum sepenuhnya merata, di mana beberapa pegawai merasa pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki belum optimal dalam mendukung penyelesaian tugas. Selain itu, keterlibatan kerja pegawai cenderung menurun ketika

menghadapi rutinitas pekerjaan yang bersifat berulang, yang berpotensi memengaruhi semangat dan fokus kerja dalam jangka panjang.

Permasalahan lainnya terlihat pada aspek kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Kesempatan pengembangan diri dan pelatihan belum dirasakan secara optimal oleh seluruh pegawai, sehingga berpotensi menghambat peningkatan kemampuan dan motivasi kerja. Di sisi lain, meskipun pegawai memiliki potensi dan keberanian untuk menyampaikan ide-ide inovatif, implementasi inovasi belum berjalan secara konsisten akibat keterbatasan waktu, beban kerja, serta aturan dan prosedur kerja yang dirasakan membatasi.

Berdasarkan uraian singkat tersebut, dengan mempertimbangkan pembahasan variabel yang telah diuraikan, peneliti memandang perlu untuk mengkaji hubungan antar variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA BANDUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Sugiyono, (2019) identifikasi masalah merupakan proses menemukan dan merumuskan berbagai masalah yang muncul sebagai hasil dari perbedaan antara kondisi faktual di dunia nyata dan kondisi ideal (teori atau harapan). Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Capaian Indeks Inovasi Daerah Kota Bandung dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 memperoleh skor index sebesar 60.29, pada tahun 2022 sebesar 51.27, pada tahun 2023 sebesar 49.14, dan pada tahun 2024 memperoleh skor index sebesar 57.15.
2. Berdasarkan pra-survei, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama. Beberapa merasa pengetahuan mereka tidak cukup untuk menyelesaikan tugas secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa mungkin ada perbedaan antara kemampuan seseorang dan kebutuhan pekerjaan.
3. Berdasarkan pra-survei, keterlibatan kerja karyawan belum sepenuhnya stabil. Karena rutinitas pekerjaan yang berulang membuat semangat pegawai mengalami penurunan
4. Berdasarkan pra-survei, kepuasan kerja pegawai pada aspek pengembangan diri Masih terdapat pegawai yang menilai bahwa pelatihan yang diterima belum mendukung kebutuhan pekerjaan secara optimal serta kesempatan pengembangan diri belum dirasakan secara merata.
5. Berdasarkan pra-survei, perilaku kerja inovatif pegawai belum sepenuhnya terfasilitasi secara optimal dalam praktik kerja. Masih terdapat kendala yang dirasakan pegawai, seperti keterbatasan waktu akibat beban pekerjaan, penerapan aturan dan prosedur kerja yang dianggap membatasi ruang inovasi, serta belum konsistennya implementasi ide yang diusulkan.

6. Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif masih menunjukkan hasil yang beragam, ketidaksesuaian temuan ini mengindikasikan adanya faktor mediasi yang berperan, khususnya kepuasan kerja.
7. Peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif masih menunjukkan hasil yang konklusif dan jarang diteliti.

C. Batasan Masalah

Menurut Sugiyono, (2019) batasan masalah merupakan upaya peneliti untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar pembahasan lebih terfokus, terarah, dan dapat diteliti secara mendalam. Hal ini bertujuan untuk membuat variabel-variabel yang diteliti lebih sederhana dan lebih jelas terhitung. Batasan masalah penelitian ini sebagai mana berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung, sehingga pegawai non-ASN serta ASN pada instansi pemerintahan lain di luar DKPP tidak termasuk dalam objek penelitian.
2. Penelitian ini hanya mengkaji empat variabel utama yaitu:
 - a. Variabel Bebas (Variabel *Independent*):
 - 1) Kompetensi (X1)
 - 2) Keterlibatan Kerja (X2)

b. Variabel Terikat (Variabel *Dependen*):

1) Perilaku Kerja Inovatif (Y)

c. Variabel Mediasi (Variabel *Intervening*):

1) Kepuasan Kerja (M)

3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kota Bandung..
4. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kondisi aktual dalam kurun waktu tahun 2025–2026, sehingga temuan penelitian mencerminkan tingkat kompetensi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, serta perilaku kerja inovatif pegawai DKPP pada periode tersebut.

D. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono, (2019) rumusan masalah adalah pertanyaan yang jawabannya dapat diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?
6. Seberapa besar kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?
7. Seberapa besar kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019), tujuan penelitian adalah pernyataan yang menunjukkan arah dan sasaran yang ingin dicapai melalui proses penelitian, berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, berikut adalah tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.

5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
6. Untuk menganalisis dan menguji seberapa besar Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
7. Untuk menganalisis dan menguji seberapa besar kepuasan kerja memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Katahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019), manfaat penelitian adalah kegunaan atau kontribusi hasil penelitian, baik secara teoretis maupun praktis, bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemecahan masalah. Penelitian ini diharapkan mampu membawa manfaatnya yang meliputi:

1. Manfaat Akademis

Secara Akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. khususnya terkait pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi akademisi untuk memperkaya kajian ilmiah, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas pemahaman penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sekaligus sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi sekaligus bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi perilaku inovatif pegawai. Bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi serta acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik sejenis.

G. Jadwal Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) jadwal penelitian adalah rencana waktu pelaksanaan setiap tahapan penelitian yang disusun secara sistematis agar penelitian dapat dilaksanakan secara terarah dan tepat waktu. Berikut adalah jadwal penelitian selama menulis penelitian ini.

Tabel 1. 5
Jadwal Penelitian

[illegible]

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan								
		2025		2026						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
4	Seminar Proposal									
5	Revisi Hasil Seminar Proposal									
6	Bimbingan Skripsi									
7	Pengumpulan data penelitian									
8	Analisis dan Interpretasi Data									
9	Penyusunan Skripsi									
10	Sidang Munaqosah									
11	Revisi Hasil Munaqosah									

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, (2026)

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran ringkas namun komprehensif mengenai isi skripsi yang disajikan dalam bentuk narasi dengan memperhatikan keterkaitan serta urgensi antar bab maupun subbab (FEBI, 2025). Adapun sistematika penulisan proposal penelitian ini disusun ke dalam lima bab yang meliputi topik sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini merupakan tinjauan Pustaka yang berisikan tentang deskripsi konsep dan teori yang diambil dalam penelitian ini yang relevan, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Pada bab ini menjelaskan metode dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum dan wilayah penelitian yang mencakup sejarah, visi dan misi serta struktur organisasi lokasi penelitian, menggambarkan pengujian hasil analisis data dan pembahasan dari hasil uji untuk menjawab hipotesis yang telah ditentukan

5. Bab V: Penutup

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak terkait berdasarkan temuan penelitian.