

ENCOURAGING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE, WORK ENGAGEMENT, AND SPIRITUAL LEADERSHIP

Denis Pratama Khubu Abadi¹, Noor Arifin²

^{1&2}Universitas Islam Nadhlatul Ulama

Email: 211110002957@unisnu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of work-life balance, job engagement, and spiritual leadership on employees' innovative behavior at the Mlonggo District Office, Jepara. This research employs a quantitative approach. The object of this study is the Mlonggo District Office, Jepara. There are two sources of data in this study: primary data obtained through questionnaire distribution to respondents and secondary data collected from articles, journals, and books via Google. The population in this study consists of all employees at the Mlonggo District Office, Jepara, totaling 56 individuals. The sample includes the entire population of 56 employees using a population sampling (census) technique. The data collection technique involves the use of questionnaires with the assistance of a Likert scale. Data analysis is conducted using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of the study indicate that the Work-Life Balance has a positive and significant effect on Innovative Behavior at the office Kecamatan Mlonggo. The Job Engagement has a positive and significant effect on Innovative Behavior at the office Kecamatan Mlonggo. And the Spiritual Leadership has a positive and significant effect on Innovative Behavior at the office Kecamatan Mlonggo.

Keywords: *Work-Life Balance; Work Involvement; Spiritual Leadership; Innovative Behavior*

MENDORONG PERILAKU INOVATIF: PERAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja keterlibatan kerja, dan kepemimpinan spiritual terhadap perilaku inovatif pegawai di Kantor Kecamatan Mlonggo, Jepara. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. objek dalam penelitian ini yaitu Kantor Kecamatan Mlonggo, Jepara. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer yang di dapatkan melalui penyebaran kuesuioner kepada responden dan data sekunder yaitu data yang didapatkan melalui artikel, jurnal dan buku dari googlre. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Mlonggo, Jepara berjumlah 56 orang. Sampel pada penelitian ini mengambil semua populasi berjumlah 56 pegawai dengan teknik sampling menggunakan populasi sampling (sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan bantuan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Keterlibatan Kerja; Kepemimpinan Spiritual; Perilaku Inovatif*

PENDAHULUAN

Menurut Woodman, (2010) perilaku inovatif karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan pada kondisi bisnis yang dinamis dan berubah-ubah setiap saat. Oleh karena itu, menjadi sebuah hak krusial bagi suatu badan usaha untuk mempunyai karyawan yang dapat menciptakan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pribadi ataupun organisasi. Inovasi yang dihasilkan karyawan merupakan salah satu cara terbaik untuk mendorong inovasi dan kemajuan organisasi. Perilaku inovatif (IB) merujuk pada munculnya perilaku alamiah sehingga menimbulkan adanya perubahan yang pada awalnya belum berkembang menjadi lebih berkualitas. IB adalah kemampuan individu untuk mengubah cara kerjanya dengan menerapkan metode, praktik, serta langkah-langkah terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan maupun tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya menciptakan penelitian baru, ide-ide baru, menyediakan produk baru dan meningkatkan kinerja pelayanan untuk memuaskan pelanggan. Perilaku inovatif mencakup inovasi pada produk, layanan dan proses kerja dalam organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti menemukan data kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mlonggo yang berjumlah 56 individu, terlihat adanya fluktuasi dalam enam bulan terakhir. Pada bulan Juni, 44 pegawai (78%) menunjukkan kinerja yang cukup stabil meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Pada bulan Juli, jumlah pegawai yang menunjukkan kinerja optimal meningkat menjadi 46 pegawai (82%), yang kemungkinan disebabkan oleh perbaikan manajemen, peningkatan motivasi kerja, atau kondisi kerja yang lebih kondusif. Namun, pada bulan Agustus, jumlah pegawai yang mencapai kinerja optimal menurun menjadi 43 pegawai (76%), yang mungkin dipengaruhi oleh tekanan kerja atau meningkatnya beban tugas tanpa dukungan yang memadai. Pada bulan September, kinerja melonjak tajam dengan 48 pegawai (85%) mencapai tingkat produktivitas tertinggi dalam enam bulan terakhir, yang kemungkinan disebabkan oleh program intensif seperti pelatihan, insentif, atau adanya tugas penting di kantor. Oktober menunjukkan sedikit penurunan menjadi 44 pegawai (79%), yang bisa disebabkan oleh faktor kebosanan kerja atau kondisi eksternal seperti hari libur panjang. Pada bulan November, kinerja kembali meningkat dengan 47 pegawai (84%) yang menunjukkan produktivitas optimal, mendekati puncak sebelumnya, yang menunjukkan adanya stabilisasi atau adaptasi pegawai terhadap kondisi kerja. Tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi, peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai juga terpengaruh oleh perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh pegawai itu sendiri. Perilaku inovatif karyawan, yang meliputi penciptaan, pengembangan, dan penerapan berbagai gagasan terbaru, yang kemudian dapat mendorong peningkatan kinerja perorangan dan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan ataupun iklim kerja yang menunjukkan penerimaan positif terhadap adanya inovasi, seperti kepemimpinan yang mendukung adanya kreativitas, keterbukaan terhadap perubahan, serta penghargaan atas kontribusi inovatif, berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Atmaja & Damayanti, 2022).

Fluktuasi ini menandakan bahwasannya faktor intern organisasi tidak menjadi satu-satunya aspek pemengaruh kinerja pegawai, tetapi juga oleh perilaku inovatif karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, seperti kepemimpinan yang mendorong kreativitas, seimbangny kehidupan pribadi dan karir dalam dunia kerja, dan partisipasi aktif dalam setiap tugas dalam pekerjaannya, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Atmaja & Damayanti, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada identifikasi faktor pendorong dan penghambat perilaku inovatif agar dapat dirancang strategi manajemen yang lebih efektif.

Noor Arifin, (2024) menyatakan bahwa ketika anggota organisasi merasakan keseimbangan kehidupan kerja, energi fisik dan mental mereka seimbang, yang berdampak signifikan pada perilaku inovatif. Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dukungan organisasi bertujuan untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Dukungan organisasi terhadap inovasi mencakup penyediaan sumber daya kepada karyawan, seperti peluang pelatihan dan pengembangan, kemandirian, dan akses terhadap informasi dan teknologi, serta menciptakan budaya yang mendorong dan menghargai inovasi. Dukungan organisasi terhadap inovasi dapat ditingkatkan melalui praktik kepemimpinan yang menekankan perlunya berinovasi, sementara dukungan dukungan kerja yang memberikan keamanan psikologis dan mengurangi rasa takut akan kegagalan, dan merekomendasikan hadiah baru. Desiana, (2024) membuktikan bahwasannya ketika kehidupan kerja seorang individu seimbang akan memunculkan efektif positif terkait munculnya perilaku inovasi dalam sebuah studi empiris yang menargetkan para peneliti di sebuah lembaga penelitian Jerman.

Keterlibatan merujuk pada sebuah cara berpikir positif yang memiliki hubungan dengan karakteristik kerja seseorang yakni mencakup sikap bersemangat, berdedikasi, dan mampu mampu menyerap serta menyesuaikan diri dengan budaya lingkungan tempatnya bekerja. Semangat merupakan kondisi seseorang ketika memiliki taraf energi dan kondisi psikis yang penuh kegembiraan saat melakukan berbagai tugas pekerjaannya, bersedia menggunakan waktunya untuk suatu pekerjaan dan melakukannya secara konsisten meskipun menemui berbagai tantangan. Dedikasi merujuk pada tindakan seseorang yang secara aktif melibatkan dirinya untuk berpartisipasi pada sebuah pekerjaan disertai dengan perasaan antusias, inspirasi, dihargai, tertantang, dan menganggapnya penting. Noor Arifin, (2024) menjelaskan bahwasannya ketika seorang karyawan memiliki taraf keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, maka mereka akan lebih memilih sikap positif dan sangat peduli dengan tugas-tugasnya. Keterlibatan yang tinggi dari seorang individu terhadap sebuah pekerjaan, akan membuat dirinya semakin melebur menuatu dalam tugas-tugas dari pekerjaannya. Merujuk pada temuan dalam riset dari

Zaky, (2022), dapat diketahui bahwasanya keterlibatan kerjasama memberikan pengaruhnya terhadap perilaku inovatif.

Riset-riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh sejumlah ahli menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait hubungan antara variabel-variabel ini dengan perilaku inovatif. Pramestari, (2022) menemukan bahwasanya perilaku inovatif terpengaruh secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan spiritual, sementara Zuhaena, (2022) menunjukkan bahwasanya pengaruhnya tidak signifikan. Demikian pula, penelitian Noor Arifin, Eko N. Fuad, (2022) yang menjelaskan bahwasanya perilaku inovatif terpengaruh secara positif signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan studi Piranti Gandesworo, (2025) menemukan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruhnya kepada perilaku inovatif. Choidah et al., (2023) menguraikan adanya pengaruh positif signifikan yang diperoleh perilaku inovatif dari keterlibatan kerja berpengaruh, sementara (Slatten & Mehmetoglu, 2011) memiliki temuan berbeda.

Berdasarkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya dan terbatasnya studi yang meneliti hubungan antara kepemimpinan spiritual, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif di sektor pemerintahan, riset yang akan peneliti laksanakan memiliki kebaruan dalam mengisi celah penelitian (*research gap*) tersebut. Harapannya, melalui studi ini, temuan-temuan yang ada dapat berkontribusi dalam ranah teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia serta berimplikasi praktis untuk organisasi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan perilaku inovatif. Tujuan dari dilakukannya kegiatan riset ini ialah guna meneliti bagaimana pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan spiritual, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif. Dalam kaitannya dengan perilaku inovatif, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepemimpinan Spiritual.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Inovatif

Melihat dari segi kebahasaan, inovatif biasa dimaknai sebagai sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu menggunakan kemampuannya dalam berpikir, berimajinasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan orang-orang disekitarnya, untuk menciptakan sebuah produk terbaru yang berguna untuk diri sendiri maupun pihak lainnya (Christina E. Shalley, Jing Zhou, 2004). Sementara itu, Wynen et al., (2014) mengungkapkan bahwasanya perilaku inovatif yang jika diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris menjadi *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah sebuah tindakan yang dilakukan seseorang dengan tujuan untuk mengenal ataupun memperkenalkan berbagai gagasan, tahapan, dan langkah-langkah terbaru dalam menghasilkan suatu produk dan juga memberikan kebermanfaatannya bagi perorangan ataupun keseluruhan organisasi pada lingkungan kerja. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya perilaku kerja inovatif adalah usaha seorang individu dalam membuat, mengenalkan, dan mengimplementasikan ide-ide yang sebelumnya belum pernah digunakan dalam pekerjaan guna mendorong peningkatan peranan dan kontribusi dari seseorang, kelompok, ataupun lembaga tersebut (A & Audretsch, 2017).

Merujuk pada pendapat dari Wynen et al., (2014), bisa diketahui bahwasanya indikator dari perilaku inovatif kerja terdiri dari 4 hal yakni mencakup: 1) *idea exploration* (pegawai memiliki kemampuan dalam melihat adanya kesempatan ataupun permasalahan); 2) *idea generation* (pegawai dapat melakukan pengembangan berbagai gagasan untuk berinovasi melalui penciptaan dan pengajuan ide-ide terbaru); 3) *idea championing* (harapannya pegawai termotivasi untuk mencari dukungan atas berbagai gagasan terbaru yang telah ditemukannya); dan 4) *idea implementation* (muncul keberanian dalam diri pegawai untuk mengimplementasikan gagasan barunya dalam serangkaian tahapan-tahapan kerja yang biasa dilakukannya).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) merupakan suatu keadaan di mana seorang individu memiliki kemampuan dalam melakukan pengelolaan dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara efektif tanpa mengalami konflik yang berlebihan di antara keduanya (Purohit, 2013). Menurut (Zaky, 2022) Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya mengacu pada pembagian waktu yang seimbang antara karir dan kehidupan seseorang secara personal, namun hal ini berhubungan pula dengan kepuasan dan kesejahteraan individu dalam menjalankan keduanya. Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) menjadi aspek yang memiliki peran krusial dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Ketika dalam diri seseorang muncul sebuah perasaan bahwasanya terdapat keseimbangan antara tuntutan karir dengan kehidupan pribadinya, maka mereka akan cenderung lebih memiliki motivasi, kreatif, serta inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Desiana, 2024).

Zaky (2022) mengungkapkan bahwasanya indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran *Work-life balance* terdiri dari 3 hal yakni mencakup: 1) *Time balance* (tersedianya waktu seseorang baik untuk keluarganya ataupun tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan), 2) *Involvement balance* (kondisi di mana seseorang terlibat dalam pekerjaan ataupun keluarnya secara psikis dan berkomitmen), 3) *Satisfaction balance* (munculnya perasaan puas dalam diri seseorang saat berkegiatan menyelesaikan pekerjaan ataupun dengan keluarganya).

Temuan yang ada dalam riset Noor Arifin, Eko N. Fuad, (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku inovatif.

H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merujuk pada keadaan mental maupun pikiran dari seorang individu yang merasa bahwa dirinya memiliki koneksi kuat atau sangat terhubung secara psikologis dengan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan oleh Saks, (2006), bahwasanya keterlibatan kerja merupakan kondisi di mana ego seseorang terlibat dalam penyelesaian tugas-tugas pekerjaannya. Keterlibatan kerja merepresentasikan seberapa jauh seorang individu yakin terhadap pekerjaannya dan sejauh apa pekerja tersebut dapat memuaskan ataupun memenuhi berbagai kebutuhan individu tersebut. Kanungo dalam (Harter et al., 2002) menyatakan bahwasanya muncul kecenderungan dalam diri seseorang untuk ikut andil terlibat aktif dalam suatu aktivitas adalah saat dirinya memandang bahwa apa yang akan dilaksanakan dapat memberikan kepuasan bagi kebutuhan psikologisnya. Keterlibatan pekerjaan merujuk pada tercapainya kebutuhan psikologis pegawai sebagai dampak dari pekerjaannya. Sementara itu, keterlibatan terhadap perusahaan merupakan bentuk realisasi motivasi dalam diri karyawan yang mendorongnya untuk senantiasa bekerja dengan tenaga, pikiran, dan perasaan demi memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Mengenai hal ini, Rich et al., (2010) memperoleh temuan dalam risetnya bahwasanya terdapat keterlibatan kerja memengaruhi secara positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Dengan demikian bisa dipahami bahwasanya apabila seorang karyawan mempunyai tingkat keterlibatan kerjanya tinggi, maka mereka cenderung lebih berpihak kepada perusahaan dan lebih memedulikan pekerjaannya.

Yoshimura, (2007) mengungkapkan bahwasanya indikator keterlibatan kerja terdiri dari 3 hal yakni mencakup: (1) keterlibatan pekerjaan afektif; (2) keterlibatan pekerjaan kognitif; dan (3) keterlibatan perilaku pekerjaan.

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

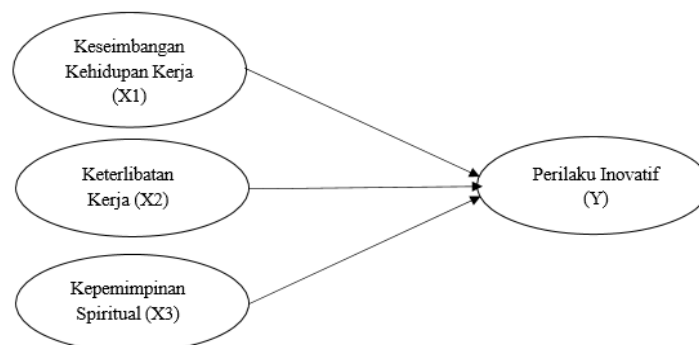
Kepemimpinan Spiritual

Sebuah bentuk ataupun cara memimpin yang berorientasi pada pembentukan nilai, kaidah, pedoman, sikap, dan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain (motivasi intrinsik) sehingga mampu mencapai rasa kelangsungan hidup spiritual, merupakan definisi dari kepemimpinan spiritual (Thayib et al., 2013). Karyawan akan mampu mewujudkan ide-ide besarnya karena terinspirasi dari pemimpinnya, dan pikiran-pikiran besar akan lebih leluasa apabila rasa keterikatan terhadap perusahaan semakin baik (Thayib et al., 2013). Afsar et al., (2016) mengungkapkan bahwa SL memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku inovasi karyawan. Noor Arifin, (2024) menunjukkan bahwasanya secara positif signifikan *spiritual leadership* memengaruhi perilaku inovatif. Spiritualitas bisa menjadi elemen penting dalam mengelola sikap kerja pekerja Generasi Y secara kreatif (Mahipalan, M., & Sheena, 2019).

Thayib et al., (2013) mengungkapkan bahwasanya indikator kepemimpinan spiritual terdiri dari 5 hal yakni mencakup: 1) Visi (merujuk pada semangat perubahan yang dapat mendorong seseorang untuk mewujudkan harapan dan tujuannya), 2) Harapan/keyakinan (munculnya keinginan untuk mempunyai hal-hal tertentu disertai keyakinan untuk mewujudkannya), 3) Nilai atrisium (pemberian perhatian dari seorang individu kepada individu lainnya sebagai perwujudan dari sikap simpati), 4) *Meaning/calling* (rasa percaya dari seseorang terhadap suatu tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, di mana hal ini akan membuat orang tersebut memiliki tujuan tertentu yang membedakan dirinya dengan individu lainnya), 5) *Membership* (pemberian kesempatan kepada pegawai agar dapat turut serta berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan dalam pekerjaannya, sehingga akan muncul perasaan bahwasanya mereka dihargai).

H3: Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Mendorong Perilaku Inovatif: Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepemimpinan Spiritual (Denis Pratama Khubu Abadi dan Noor Arifin)

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Objek yang akan dikaji dalam riset ini yaitu Kantor Kecamatan Mlonggo, Jepara. Sumber data dalam riset ini dapat dibedakan ke dalam dua kategorisasi yakni, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang kemudian akan diisi responden, sementara itu data sekunder peneliti peroleh didapatkan melalui artikel, jurnal dan buku dari google. Keseluruhan pegawai yang bekerja di instansi Kantor Kecamatan Mlonggo, Jepara sejumlah 56 individu, peneliti pilih sebagai populasi dari riset ini. Sementara itu, untuk menentukan sampel penelitian memakai teknik sampling menggunakan populasi sampling (sensus) yang menghasilkan sampel sejumlah 56 individu. Teknik yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah memakai metode kuesioner berbantuan skala likert. Penganalisisan terhadap data yang nantinya peneliti peroleh dilakukan memakai teknik regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan kerja dan Kepemimpinan spiritual terhadap perilaku inovatif. Berikut adalah visualisasi dari hubungan tiap-tiap variabel dalam riset ini.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Bagian ini akan menguraikan karakteristik dari tiap-tiap responden yakni pegawai yang diamati dari jenis kelaminnya, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhirnya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	57,1
	Perempuan	24	42,9
Umur	15-25 tahun	40	71,4
	26-35 tahun	14	25,0
	36-40 tahun	1	1,8
	> 40 tahun	1	1,8
	< 5 Tahun	18	32,1
Lama Bekerja	> 5 Tahun	38	67,9
	SMA	25	44,6
Pendidikan Terakhir	Sarjana	31	55,4

Sumber : Output SPSS 2024

Mengamati sajian data dalam Tabel 1, bisa dikonklusikan bahwa kebanyakan responden berumur adalah 15-25 Tahun dengan jumlah sebanyak 40 orang (71,4%), Sedangkan yang terendah adalah 36-40 Tahun dan >40 Tahun sebanyak 1 individu (1,8%). Jika diamati dari aspek jenis kelamin, mayoritas responden ialah laki-laki yakni sebanyak 32 individu (57,1%), sementara itu perempuan hanya berjumlah sebanyak 24 individu (42,9%). Lama bekerja yang dimiliki responden paling dominan adalah > 5 tahun dengan jumlah sebanyak 38 orang (67,9%), Sedangkan yang terendah adalah < 1 tahun sebanyak 18 orang (32,1%). Untuk pendidikan terakhir yang dimiliki responden paling dominan adalah Sarjana dengan jumlah 31 individu (55,4%), sementara itu yang terendah adalah SMA / Sederajat adalah sejumlah 25 individu (44,6%).

Uji Validitas dan Realibilitas

Merupakan pengujian yang dilakukan guna menentukan kevalidan dari sebuah kuesioner, pengujiannya bisa dilakukan melalui perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *Degree Of Freedom* (Df) = $n - 2$, di mana n adalah banyaknya sampel. Dasar penentuan keputusan dalam pengujian inilah adalah, apabila r_{hitung} nilainya positif dan melebihi r_{tabel} berarti valid.

Riset yang peneliti laksanakan menggunakan sampel sejumlah (n) 56 dengan (Df) $56 - 2 = 54$ dan α 0,1 maka diperoleh r_{tabel} 0,222. Besaran nilai r_{hitung} bisa dilihat dari sajian hasil *output* *Chonbach* Alpha, lebih detailnya pada bagian *Corrected Item - Total Correlation*. Berikut ini adalah perolehan hasil dari pengujian validitas dari tiap-tiap variabel dalam riset yang peneliti laksanakan.

Melihat sajian data dalam Tabel 2, bisa diketahui bahwa tiap-tiap indikator pertanyaan dalam riset ini mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,222. Dengan demikian bisa dikonklusikan bahwasannya keseluruhan item pertanyaan bisa dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai bahan analisis pada riset yang peneliti laksanakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,226	>	0,222	Valid
	X1.2	0,386	>	0,222	Valid
	X1.3	0,227	>	0,222	Valid
	X1.4	0,481	>	0,222	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	0,288	>	0,222	Valid
	X2.2	0,312	>	0,222	Valid
	X2.3	0,246	>	0,222	Valid
	X2.4	0,235	>	0,222	Valid
	X2.5	0,254	>	0,222	Valid
Kepemimpinan Spiritual (X3)	X3.1	0,474	>	0,222	Valid
	X3.2	0,238	>	0,222	Valid
	X3.3	0,384	>	0,222	Valid
	X3.4	0,247	>	0,222	Valid
	X3.5	0,224	>	0,222	Valid
Perilaku Inovatif (Y)	Y.1	0,229	>	0,222	Valid
	Y.2	0,246	>	0,222	Valid
	Y.3	0,63	>	0,222	Valid
	Y.4	0,471	>	0,222	Valid
	Y.5	0,297	>	0,222	Valid

Sumber: Output SPSS 2024

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	><	Nilai Standar	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,663	>	0,6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,667	>	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Spiritual (X3)	0,608	>	0,6	Reliabel
Perilaku Inovatif (Y)	0,678	>	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2024

Merujuk pada sajian data hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel mempunyai nilai *Chronbach Alpha* melebihi 0,60 sehingga bisa dikonklusikan keseluruhan indikator reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Kolmogorov Smirnov

		Unstandardize d Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,28499502
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,073
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 2024

Teknik yang digunakan peneliti untuk melakukan pengujian normalitas adalah memakai *Kolmogorov-Smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan setelah dilakukan pengujian adalah, data dinyatakan tidak memiliki sebaran

yang normal apabila diperoleh nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Sedangkan apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 berarti data tersebut memiliki sebaran normal. Lebih detail, hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov disajikan dalam Tabel 4.

Mengacu pada database yang tersaji dalam tabel tersebut terlihat bahwasannya diperoleh nilai *test Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 dengan nilai *Asmp. Sig. (2-Tailed)* > 0,05. Dengan demikian bisa dilakukan penerimaan terhadap H_0 yang berarti data residual mempunyai sebaran normal sehingga model regresi layak untuk dipergunakan dalam riset ini.

Uji Multikolonieritas

Tujuan dari dilakukannya uji ini adalah guna mencari tahu ada tidaknya korelasi dari variabel independent yang ada pada suatu model regresi. Jadi pada nilai *Tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena ($VIF = 1/Tolerance$). Lalu pada umumnya nilai *cutoff* yang digunakan untuk mencari tahu dan berperan sebagai penanda ada tidaknya multikolinieritas adalah $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,10. Lebih detail, perolehan hasil dari pengujiannya disajikan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,646	1,548
Keterlibatan Kerja	0,646	1,547
Kepemimpinan Spiritual	0,999	1,001

Sumber: Output SPSS 2024

Mengacu pada sajian data di Tabel 5, maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* yang melebihi 0,10. Disamping hal tersebut, nilai VIF yang didapatkan tiap-tiap variabel tidak ada yang lebih dari 10. Dengan demikian konklusinya adalah tidak ditemukan adanya independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan menggunakan Glejser test melalui peregresian variabel independen dengan nilai *absolute residual*. Dinyatakan terjadi heteroskedastisitas apabila didapatkan nilai variabel independen dengan *absolute residual* melebihi 0,05. Berkebalikan dengan hal tersebut, apabila diperoleh nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 maka diindikasikan timbul heteroskedastisitas. Lebih detail, perolehan hasil dari pengujiannya disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,242	2,435		0,921	0,361
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,145	0,085	0,278	1,709	0,093
Keterlibatan Kerja	-0,235	0,096	-0,397	-1,449	0,118
Kepemimpinan Spiritual	0,063	0,080	0,104	0,796	0,430

Sumber: Output SPSS 2024

Merujuk pada hasil pengujian yang telah disajikan di Tabel 6, terlihat bahwa semua variabel independen memperoleh nilai signifikan yang melebihi 0,05. Dengan demikian konklusi yang bisa diambil adalah keseluruhan variabel independent menunjukkan nilai signifikan secara statistik terhadap variabel dependen nilai *absolute Ut* dan bisa dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan guna mencari tahu apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik aut okorelasi ataupun korelasi yang terjadi antara residual pada saat pengamatan lain pada model regresi. Instrumen pengujian yang digunakan adalah uji Run-test. Lebih detail, perolehan hasil dari pengujiannya disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Uji Autokorelasi
Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value^a	0,11956
Cases < Test Value	28
Cases >= Test Value	28
Total Cases	56
Number of Runs	27
Z	-0,539
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,590

Sumber: Output SPSS 2024

Terlihat dalam sajian data di Tabel 7, bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,590 yang melebihi 0,05. Perolehan hasil ini menandakan bahwasannya data yang digunakan cukup random sehingga tidak menunjukkan adanya permasalahan autokorelasi.

Uji F

Alasan dilakukannya uji F adalah untuk mencari tahu bagaimanakah pengaruh yang diberikan oleh variabel independent secara bersama-sama terhadap terhadap variabel dependent. Pengujiannya dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Lebih detail, perolehan hasil dari pengujiannya disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,898	3	21,633	12,386	0,000 ^b
	Residual	90,817	52	1,746		
	Total	155,714	55			

Sumber: Output SPSS 2024

Mengamati sajian data dalam Tabel 8, bisa dipahaminya bahwasanya perolehan nilai F-hitung adalah 12,386. Adapun nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dan *degree of freedom* (df1) sebesar $k - 1$ ($4 - 1 = 3$) dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n - k$ ($56 - 3 = 53$) adalah sebesar 2,779. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai F hitung lebih besar dari F-tabel ($12,386 > 2,779$). Berdasarkan perolehan hasil yang telah diuraikan, maka dapat dinyatakan bahwasanya H_0 ditolak. Hal ini mengarahkan pada sebuah konklusi yakni variabel bebas secara simultan memengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Uji t

Pada uji parsial (uji - t) dilakukan dengan maksud untuk mencari tahu sebesar apa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepemimpinan Spiritual memengaruhi variabel dependent yaitu Perilaku Inovatif. Lebih detail, perolehan hasil dari pengujiannya disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			t	Sig.	Keterangan
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,231	4,173		1,973	0,054	
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,800	0,145	0,725	5,499	0,000	Signifikan
	Keterlibatan Kerja	0,383	0,164	0,308	2,335	0,023	Signifikan
	Kepemimpinan Spiritual	0,341	0,136	0,265	2,499	0,016	Signifikan

Sumber: Output SPSS 2024

Nilai t hitung Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 5,499, yang melebihi t tabel (misal 1,661 pada tingkat signifikan 0,05), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini bermakna H_0 ditolak, sehingga Keseimbangan Kehidupan Kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif. Keterlibatan Kerja memiliki t hitung 2,335 $> t$ tabel dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Perolehan hasil ini menandakan ditolaknya H_0 , menunjukkan Keterlibatan Kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif. Kepemimpinan Spiritual memiliki t hitung 2,499 $> t$ tabel dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$, yang menyebabkan ditolaknya H_0 . Perolehan nilai tersebut menandakan bahwasannya Kepemimpinan Spiritual memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil uji t , hipotesis 1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi perilaku inovatif karyawan. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik responden, di mana mayoritas berusia 15-25 tahun (71,4%) yang umumnya memiliki energi tinggi tetapi juga rentan terhadap ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (67,9%), yang menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman cukup untuk memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung produktivitas dan inovasi. Hasil ini juga selaras dengan penelitian Desiana, (2024) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif terhadap perilaku inovatif. Penerapan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan karyawan, mendorong kinerja lebih tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi stres dan kelelahan. Hal ini menjadi faktor penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, terutama mengingat mayoritas responden berpendidikan sarjana (55,4%), yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja dan kualitas hidup.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil uji t , hipotesis 2 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin besar pula perilaku inovatif yang mereka tunjukkan. Hal ini konsisten dengan karakteristik responden yang mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun (67,9%), yang cenderung lebih memahami pentingnya keterlibatan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kualitas dan inovasi. Selain itu, mayoritas responden berusia 15-25 tahun (71,4%), yang umumnya memiliki semangat tinggi dan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mendorong kreativitas dan inovasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi terhadap pengembangan perusahaan, menghindari perilaku yang merugikan, dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Rich et al., (2010), yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Seiring dengan tingkat pendidikan responden yang mayoritas sarjana (55,4%), yang cenderung memiliki pemahaman yang baik mengenai pentingnya keterlibatan kerja dalam mendorong inovasi, hal ini semakin memperkuat hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan hasil uji t , hipotesis 3 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan spiritual, semakin besar perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik responden, di mana mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun (67,9%) dan pendidikan sarjana (55,4%), yang cenderung lebih memahami pentingnya kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai spiritual dalam mendorong inovasi. Kepemimpinan spiritual berperan penting dalam membangun kesadaran kolektif tentang nilai dan tujuan bersama yang selaras, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi, produktivitas, dan kebahagiaan karyawan. Karyawan yang dipimpin dengan prinsip spiritual lebih termotivasi untuk berinovasi dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Noor Arifin, (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Kantor Kecamatan Mlonggo. Semua variabel independen tersebut berkontribusi signifikan dalam mendorong inovasi di kalangan karyawan. Data menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, keterlibatan kerja penting untuk efektivitas organisasi, dan kepemimpinan spiritual membantu menyelaraskan

nilai-nilai serta meningkatkan komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan, serta tidak adanya masalah dalam asumsi statistik yang diuji. Penelitian ini berkontribusi pada literatur perilaku inovatif dengan menegaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan spiritual. Secara praktis, temuan ini dapat membantu organisasi, khususnya instansi pemerintah, dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan berbasis nilai untuk mendorong inovasi. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang sehat guna meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas layanan publik.

DAFTAR RUJUKAN

- A, M. A. D., & Audretsch, D. B. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy*, 46(9), 1681–1691.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45(July 2018), 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Atmaja, D. R., & Damayanti, A. (2022). Pengaruh Umpan Balik Positif Pemimpin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Suara Dan Otonomi Pekerjaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 248. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.653>
- Choidah, N., Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 104. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.563>
- Christina E. Shalley, Jing Zhou, G. R. O. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here. *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
- Desiana, D. P. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Kreatif: Studi Tentang Efek Mediasi Yang Dimoderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan psikologis dan peran mediasi stres subjektif: Kasus guru sekolah menengah di India. *Jurnal Internasional Etika Dan Sistem*, 35(4).
- Noor Arifin, Eko N. Fuad, A. M. (2022). Innovative behaviour in religious-based theory of planned behaviour perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(6), 1–11.
- Noor Arifin, A. R. (2024). Analisis Perilaku Inovatif Berbasis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Spiritual. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 49–57.
- Piranti Gandesworo, A. H. S. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(1), 160–176.
- Pramestari, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan workplace spirituality terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan dengan iklim organisasi sebagai mediator. *Fakultas psikologi universitas islam negeri syarif hidayatullah*, 1–138.
- Purohit. (2013). Studi perbandingan work life balance di berbagai industri sektor di wilayah Pune. *Jurnal Internasional Riset Pemasaran, Jasa Keuangan & Manajemen*, 2(3), 198–206.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88–107. <https://doi.org/10.1108/09604521111100261>
- Thayib, Christiananta, B., Sulasmi, S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial di Surabaya. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 03(01), 1–16.
- Woodman, F. Y. and R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.
- Wynen, J., Verhoest, K., Ongaro, E., Thiel, S. van, & Network, in cooperation with the C. (2014). Innovation-oriented culture in the public sector: Do managerial autonomy and result control lead to innovation. *Public Management Review*, 16(1), 45–66.
- Yoshimura. (2007). Job Involvement of Scientists in Basic Research and Human Resource Management. *Tokyo, Japan. Keio-Gijuku Daigaku Publishing*.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 72–86.

Zuhaena, F. (2022). Peran Kepemimpinan Spiritual Sebagai Pemoderasi Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.