

PERAN KOMPETENSI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN PELATIHAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI BANTEN

Jajat Hidayat¹, Tata Rustandi², Udin Suadma³

¹Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Pascasarjana, Universitas Bina Bangsa
e-mail: hidayat.jajat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara pemberdayaan pegawai, pelatihan, kompetensi, dan perilaku inovatif di kalangan pegawai ASN SETDA Provinsi Banten. Tujuan utama penelitian adalah memahami interaksi faktor-faktor tersebut dan kontribusinya terhadap perilaku inovatif dalam organisasi. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi dan sampel penelitian adalah 150 ASN Provinsi Banten. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Squares untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Namun, pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Pemberdayaan pegawai secara signifikan meningkatkan kompetensi, demikian pula pelatihan. Efek tidak langsung menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dan pelatihan mempengaruhi perilaku inovatif melalui peningkatan kompetensi (efek tidak langsung). Berdasarkan temuan ini, disarankan agar SETDA Provinsi Banten meningkatkan investasi dalam program pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai. Meskipun pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap inovasi, tetap penting sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi peran variabel mediasi lain seperti kepemimpinan atau motivasi kerja dalam memfasilitasi perilaku inovatif.

Kata Kunci: kinerja organisasi, pemberdayaan pegawai, pelatihan, kompetensi, perilaku inovatif, mediasi.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah yang mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki kualitas pelayanan publik, serta menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan dinamika kebijakan yang cepat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi pemerintah untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif pegawai mereka guna mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan responsif terhadap tantangan zaman (Bachmann et al., 2024).

Dalam konteks ini, pemberdayaan pegawai dan pelatihan dan pengembangan karir telah mendapatkan perhatian yang signifikan sebagai faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Pemberdayaan pegawai melibatkan pemberian otonomi, tanggung jawab, dan kebebasan dalam pengambilan keputusan kepada pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya. Di sisi lain, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam mendukung proses inovasi (Bhatta et al., 2024).

Implementasi inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam pelayanan publik. Pemberdayaan ASN di SETDA Provinsi Banten melalui pemberian tanggung jawab dan otonomi dapat mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam mencari solusi inovatif terhadap berbagai tantangan yang dihadapi. Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan juga akan meningkatkan kompetensi ASN, memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mengimplementasikan ide-ide baru. Dengan demikian, kombinasi pemberdayaan dan pelatihan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Pham et al., 2024).



Gambar 1 Penilaian Profesionalitas ASN Prov Banten

. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan dan pemberdayaan pegawai telah diidentifikasi sebagai faktor penting, implementasinya mungkin belum optimal. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan strategi yang lebih terfokus dan efektif dalam pemberdayaan serta program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat mendorong peningkatan kompetensi dan perilaku inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja ASN di SETDA Provinsi Banten (Assefa et al., 2024).

Adanya hasil dampak positif dan negatif dari perilaku inovatif oleh pengaruh pemberdayaan pegawai juga menciptakan kesenjangan dalam penelitian atau ketidaksesuaian atau ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya tentang dampak pemberdayaan pegawai terhadap perilaku inovatif. Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan antara lain sebagai berikut:

Tabel 1 Research Gap Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kompetensi

Research Gap	Temuan	Peneliti	Hasil Penelitian
Perbedaan pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kompetensi	Berpengaruh	(Huang & Lee, 2022; Kirkman et al., 2020; Lin et al., 2023; Marin-Garcia & Bonavia, 2021)	Pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kompetensi
	Tidak Berpengaruh	(Makridis & Han, 2021)	Pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh terhadap kompetensi

Hasil *research gap* terkait penelitian variabel pemberdayaan pegawai dengan kompetensi. (Huang & Lee, 2022; Kirkman et al., 2020; Lin et al., 2023; Marin-Garcia & Bonavia, 2021), menjelaskan ada pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kompetensi.

METODE

Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif (Bhatta et al., 2024). Pendekatan (Bhatta et al., 2024) ini memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka dan statistic. Penggunaan alat instrumen survei akan dijelaskan secara detail, termasuk pengembangan pertanyaan, validitas, dan reliabilitas instrumen. Penelitian ini akan menjelaskan proses pengumpulan data melalui survei kepada responden yang terlibat dalam penelitian ini (R. Zhu et al., 2023).

Populasi berjumlah 333 orang, dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan ketentuan dari hair et.al. yakni jumlah maksimum anak panah (jalur) pada sebuah variabel laten adalah 15, sehingga jumlah sampel yang ditentukan menjadi $15 \times 10 = 150$ sampel (Assefa et al., 2024).

Tabel 2. Data ASN Pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten

No	Nama OPD	Jumlah ASN
1	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	53
2	Biro Hukum	36
3	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	39
4	Biro Pengadaan Barang/Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik	74
5	Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol	45
6	Biro Umum dan Perlengkapan	52
7	Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi	34
Total		333

Sumber: hasil olah data peneliti 2024

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis SEM PLS dimana akan dilakukan uji salah satunya uji validitas, realibilitas dan uji hipotesis (Hermanto et al., 2024). Berikut adalah hasil uji validitas butir instrument yang akan dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3 Outer Loading

Indikator	Kompetensi	Pelatihan	Pemberdayaan Pegawai	Perilaku Inovatif
KOMP_1	0.866			
KOMP_10	0.874			
KOMP_11	0.773			
KOMP_12	0.841			
KOMP_13	0.844			
KOMP_14	0.774			
KOMP_15	0.840			
KOMP_2	0.906			
KOMP_3	0.870			
KOMP_4	0.889			
KOMP_6	0.850			
KOMP_7	0.865			
KOMP_8	0.874			
KOMP_9	0.837			
PI_1				0.797
PI_10				0.740

PI_11	0.885
PI_12	0.702
PI_2	0.857
PI_3	0.877
PI_4	0.903
PI_5	0.857
PI_6	0.893
PI_7	0.908
PI_8	0.884
PI_9	0.891
PLT_1	0.845
PLT_10	0.858
PLT_11	0.822
PLT_12	0.742
PLT_2	0.831
PLT_3	0.806
PLT_4	0.797
PLT_5	0.836
PLT_6	0.850
PLT_7	0.861
PLT_8	0.831
PLT_9	0.819
PP_1	0.865
PP_2	0.927
PP_3	0.885
PP_4	0.919
PP_5	0.918
PP_6	0.878
PP_7	0.897
PP_8	0.911

Sumber: SEM PLS 2024

Dari tabel 3 berarti setiap indikator secara kuat dan konsisten merefleksikan konstruk latennya, memberikan reliabilitas yang baik dan signifikansi statistik yang kuat. Dengan demikian, model pengukuran yang digunakan dapat dianggap valid dan andal, karena setiap konstruk laten dijelaskan secara akurat oleh indikator-indikator yang diukur. Hal ini meningkatkan kepercayaan terhadap hasil analisis dan interpretasi data.

a. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompetensi	0.724
Pelatihan	0.681

Pemberdayaan Pegawai	0.810
Perilaku Inovatif	0.726

Tabel 4 menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel-variabel dalam model. Semua nilai AVE melebihi ambang batas 0,5, yang mengindikasikan convergent validity yang baik. Variabel Pemberdayaan Pegawai memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,810, diikuti oleh Perilaku Inovatif (0,726), Kompetensi (0,724), dan Pelatihan (0,681).

b. Composite Reliability

Nilai CR di atas 0.7 menunjukkan reliabilitas yang baik, artinya indikator-indikator tersebut secara konsisten mencerminkan konstruk yang diukur (R. Zhu et al., 2023). Hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang diinginkan .

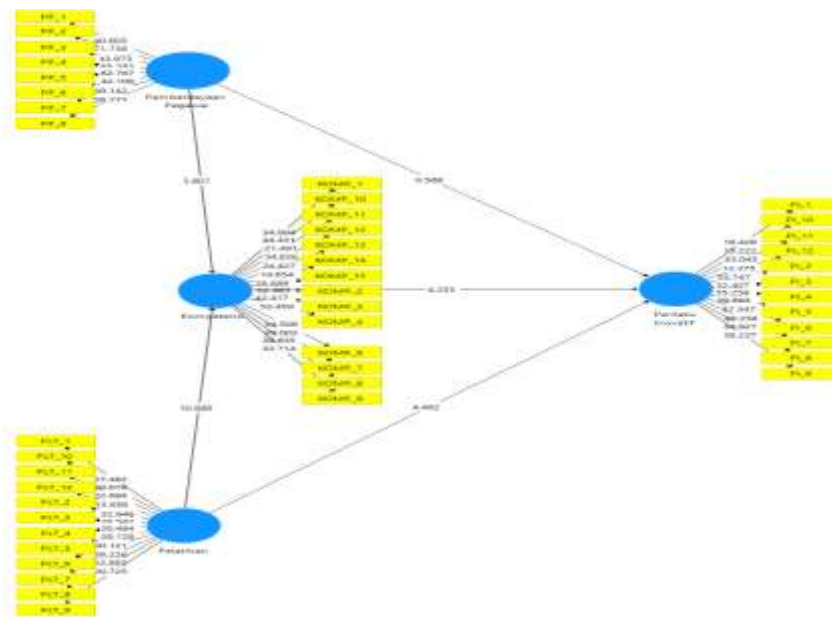
Tabel 5 Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi	0.973
Pelatihan	0.962
Pemberdayaan Pegawai	0.971
Perilaku Inovatif	0.969

Tabel 5 *Composite Reliability* jauh di atas batas minimal 0,7, yang menandakan konsistensi internal yang sangat baik dari instrumen pengukuran. Variabel Kompetensi memiliki nilai *Composite Reliability* tertinggi sebesar 0,973, diikuti oleh Pemberdayaan Pegawai (0,971), Perilaku Inovatif (0,969), dan Pelatihan (0,962).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai positif atau negatif mengindikasikan arah pengaruh, sedangkan besaran nilai menunjukkan kekuatan hubungan tersebut, membantu memahami dinamika antar variabel dalam model (D. Zhu et al., 2023). Hal tersebut dapat digambarkan melalui gambar full model berikut ini.



Gambar 1 inner model analysis (bootstrapping)

Tabel 6 Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi → Perilaku Inovatif	0.412	4.380	0.000
Pelatihan → Kompetensi	0.709	10.678	0.000
Pelatihan → Perilaku Inovatif	0.487	4.533	0.000
Pemberdayaan Pegawai → Kompetensi	0.260	3.803	0.000
Pemberdayaan Pegawai → Perilaku Inovatif	0.063	0.574	0.566

Tabel 6 menyajikan koefisien jalur (*path coefficients*) beserta nilai statistik T dan p-value untuk hubungan antar variabel dalam model. Interpretasi hasil tabel adalah sebagai berikut:

1. **Pemberdayaan Pegawai → Perilaku Inovatif:** Koefisien jalur sebesar 0,063 dengan T Statistik 0,574 dan p-value 0,566 menunjukkan bahwa hubungan antara Pemberdayaan Pegawai dan Perilaku Inovatif tidak signifikan. P-value yang lebih besar dari 0,05 menolak hipotesis pertama bahwa Pemberdayaan Pegawai mempengaruhi Perilaku Inovatif, menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai tidak berhubungan langsung dengan Perilaku Inovatif dalam model ini.
2. **Pelatihan → Perilaku Inovatif:** Koefisien jalur sebesar 0,487 dengan T Statistik 4,533 dan p-value 0,000 menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Pelatihan dan Perilaku Inovatif. Dengan p-value kurang dari 0,05, hipotesis kedua bahwa Pelatihan mempengaruhi Perilaku Inovatif diterima, menandakan bahwa Pelatihan secara langsung mempengaruhi peningkatan Perilaku Inovatif.
3. **Kompetensi → Perilaku Inovatif:** Koefisien jalur sebesar 0,412 dengan T Statistik 4,380 dan p-value 0,000 menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Kompetensi dan Perilaku Inovatif. Dengan p-value kurang dari 0,05, hipotesis ketiga bahwa Kompetensi mempengaruhi Perilaku Inovatif diterima, mengindikasikan bahwa peningkatan Kompetensi berhubungan dengan peningkatan Perilaku Inovatif.

4. **Pemberdayaan Pegawai → Kompetensi:** Koefisien jalur sebesar 0,260 dengan T Statistik 3,803 dan p-value 0,000 menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Pemberdayaan Pegawai dan Kompetensi. P-value yang kurang dari 0,05 mendukung hipotesis keempat bahwa Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kompetensi.
5. **Pelatihan → Kompetensi:** Koefisien jalur sebesar 0,709 dengan T Statistik 10,678 dan p-value 0,000 menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan antara Pelatihan dan Kompetensi. P-value yang sangat kecil mengindikasikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi, sehingga hipotesis kelima bahwa Pelatihan meningkatkan Kompetensi diterima.

Sedangkan untuk pengujian efek mediasi atau pengaruh tidak langsung tersaji pada tabel 4.19 berikut.

Tabel 7 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan → Kompetensi → Perilaku Inovatif	0.292	4.540	0.000
Pemberdayaan Pegawai → Kompetensi → Perilaku Inovatif	0.107	2.519	0.012

Tabel 4.19 menyajikan efek tidak langsung (specific indirect effects) dalam model, yang mengukur dampak variabel mediator terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut adalah interpretasi hasil tabel dengan pengujian hipotesisnya:

1. **Pemberdayaan Pegawai → Kompetensi → Perilaku Inovatif:** Efek tidak langsung sebesar 0,107 dengan T Statistik 2,519 dan p-value 0,012 menunjukkan bahwa hubungan antara Pemberdayaan Pegawai dan Perilaku Inovatif melalui Kompetensi juga signifikan. P-value yang kurang dari 0,05 mendukung hipotesis keenam bahwa Pemberdayaan Pegawai mempengaruhi Perilaku Inovatif melalui Kompetensi. Ini menandakan bahwa Kompetensi memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara Pemberdayaan Pegawai dan Perilaku Inovatif, meskipun efeknya lebih kecil dibandingkan dengan efek dari Pelatihan.
2. **Pelatihan → Kompetensi → Perilaku Inovatif:** Efek tidak langsung sebesar 0,292 dengan T Statistik 4,540 dan p-value 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dan Perilaku Inovatif melalui Kompetensi adalah signifikan. Dengan p-value yang kurang dari 0,05, hipotesis ketujuh bahwa Pelatihan mempengaruhi Perilaku Inovatif melalui Kompetensi diterima. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Pelatihan dan Perilaku Inovatif.

Pembahasan

1 Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Perilaku Inovatif

Pengujian hipotesis pertama adalah apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap perilaku inovatif (Khahan et al., 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai tidak berhubungan langsung dengan Perilaku Inovatif dalam model ini (Hsieh et al., 2024).

Pemberdayaan yang dilakukan belum cukup efektif atau tidak relevan dengan konteks kerja ASN di sana. ASN mungkin tidak merasa bahwa pemberdayaan yang diterima dapat mendorong mereka untuk lebih inovatif dalam pekerjaan mereka (Adegbite & Hoole, 2024). Faktor lain seperti budaya

organisasi yang kurang mendukung inovasi, kurangnya insentif, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif juga bisa menjadi penghambat. Selain itu, ASN mungkin lebih dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi yang mereka miliki, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis yang menunjukkan pengaruh signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap perilaku inovatif. Oleh karena itu, upaya pemberdayaan mungkin perlu disesuaikan dan ditingkatkan agar lebih efektif dalam mendorong inovasi (Piwowar-Sulej et al., 2024).

2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Perilaku Inovatif

Pelatihan secara langsung mempengaruhi peningkatan perilaku inovatif (Ochoa Pacheco & Coello-Montecel, 2023). Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan pengetahuan teknis tetapi juga meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif. ASN yang terlibat dalam pelatihan cenderung lebih percaya diri dalam mengimplementasikan ide-ide baru dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Selain itu, pelatihan juga sering kali membuka wawasan baru dan memperkenalkan praktik terbaik dari berbagai bidang, yang dapat diaplikasikan dalam konteks kerja ASN. Dengan demikian, pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi individual tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku inovatif di kalangan ASN (Kranthi et al., 2024).

3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Perilaku Inovatif

Peningkatan Kompetensi berhubungan dengan peningkatan Perilaku Inovatif (Malik et al., 2023). ASN yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Dengan kompetensi yang memadai, ASN lebih percaya diri dan proaktif dalam mencoba pendekatan baru dan menerapkan solusi kreatif untuk masalah yang ada (Rahimi et al., 2024). Kompetensi juga memungkinkan ASN untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan teknologi baru, yang esensial dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, kompetensi yang kuat memfasilitasi kolaborasi yang efektif antar ASN, meningkatkan pertukaran ide dan pengetahuan, yang pada akhirnya mendorong budaya inovasi di organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN secara langsung berkontribusi pada perilaku inovatif, memperkuat kemampuan mereka untuk berinovasi dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi (Wang et al., 2024).

4 Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kompetensi

Ketika pegawai diberdayakan, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan kemampuan diri. Pemberdayaan mendorong ASN untuk lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, mencari pengetahuan baru, dan mengasah keterampilan yang relevan dengan tugas mereka (Pea-Assounga & Bindel Sibassaha, 2024). Proses ini meningkatkan kompetensi karena ASN tidak hanya mengandalkan arahan dari atasan tetapi juga mengambil inisiatif sendiri untuk belajar dan berinovasi. Selain itu, pemberdayaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya mempercepat peningkatan kompetensi. Dengan kompetensi yang lebih tinggi, ASN dapat berkontribusi lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Saif et al., 2024).

5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi

ASN diberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Bhutto et al., 2023). Pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan membantu pegawai untuk selalu mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial mereka (Bachmann et al.,

2024). Pelatihan juga memberikan platform bagi ASN untuk mempraktikkan dan menguji keterampilan baru dalam lingkungan yang terkontrol sebelum menerapkannya dalam situasi kerja sehari-hari. Selain itu, pelatihan sering kali mencakup aspek soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi keseluruhan. Dengan pelatihan yang tepat, ASN dapat lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hal ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sokro et al., 2023).

6 Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Mediasi Kompetensi

Pemberdayaan ini tidak serta-merta menghasilkan perilaku inovatif (Bhatta et al., 2024). Kompetensi bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan pemberdayaan dengan inovasi. Pegawai yang diberdayakan dan memiliki kompetensi tinggi lebih mampu mengenali peluang untuk inovasi, memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menciptakan solusi baru. Kompetensi yang ditingkatkan melalui pemberdayaan memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif. Oleh karena itu, pemberdayaan pegawai meningkatkan kompetensi, dan kompetensi yang tinggi, pada gilirannya, mendorong perilaku inovatif. Dengan kata lain, tanpa kompetensi yang memadai, pemberdayaan pegawai tidak akan berdampak signifikan pada perilaku inovatif (Assefa et al., 2024).

7 Pengaruh Pelatihan Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Mediasi Kompetensi

Kompetensi yang lebih tinggi ini kemudian memungkinkan pegawai untuk lebih memahami dan menerapkan konsep inovatif dalam pekerjaan mereka (Abdelkareem et al., 2024). Dengan kata lain, pelatihan meningkatkan kompetensi, dan kompetensi yang lebih tinggi memfasilitasi perilaku inovatif. Pegawai yang memiliki kompetensi lebih baik cenderung lebih percaya diri dalam mencoba pendekatan baru, beradaptasi dengan perubahan, dan mencari solusi kreatif untuk masalah. Tanpa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pegawai mungkin tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berinovasi. Oleh karena itu, kompetensi adalah kunci yang menghubungkan pelatihan dengan perilaku inovatif, membuat pelatihan lebih efektif dalam mendorong inovasi di kalangan ASN (R. Zhu et al., 2023).

PENUTUP

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Perilaku Inovatif tidak signifikan. Pemberdayaan Pegawai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Perilaku Inovatif. Pemberdayaan Pegawai mempengaruhi Perilaku Inovatif ditolak. 2) Pengaruh Pelatihan dan Perilaku Inovatif signifikan dengan arah positif, Pelatihan mempengaruhi Perilaku Inovatif diterima. Kompetensi dan Perilaku Inovatif signifikan dengan arah positif, Kompetensi mempengaruhi Perilaku Inovatif diterima. Pemberdayaan Pegawai dan Kompetensi signifikan dengan arah positif, Pemberdayaan Pegawai secara positif mempengaruhi peningkatan Kompetensi. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kompetensi. Pelatihan dan Kompetensi sangat signifikan dengan arah positif, Pelatihan secara signifikan meningkatkan Kompetensi. Pelatihan meningkatkan Kompetensi diterima. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif sebagai mediator antara Pemberdayaan Pegawai dan Perilaku Inovatif. Pemberdayaan Pegawai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Perilaku Inovatif. Pemberdayaan Pegawai mempengaruhi Perilaku Inovatif melalui Kompetensi diterima. Pelatihan berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif melalui Kompetensi. Kompetensi merupakan mediator yang kuat dalam hubungan antara Pelatihan dan Perilaku Inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelkareem, R. S., Mady, K., Lebda, S. E., & Elmantawy, E. S. (2024). The effect of green competencies and values on carbon footprint on sustainable performance in healthcare sector. *Cleaner and Responsible Consumption*, 12(December 2023), 100179. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2024.100179>
- Adegbite, W. M., & Hoole, C. (2024). Modelling female nurses' career sustainability towards career competency development and teamwork using self-efficacy as a mediator. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(February), 100908. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100908>
- Assefa, Y., Moges, B. T., Tilwani, S. A., & Shah, M. A. (2024). The mediating role of leader-member exchange (LMX) in the structural relationship between organizational justice and employee voice behaviour in higher education. *Heliyon*, 10(4), e26242. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26242>
- Bachmann, N., Rose, R., Maul, V., & Hölzle, K. (2024). What makes for future entrepreneurs? The role of digital competencies for entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 174(December 2023), 114481. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114481>
- Bhatta, D. D., Pi, Y., Sarfraz, M., Jaffri, Z. U. A., Ivascu, L., & Ozturk, I. (2024). What determines the entrepreneurial intentions of employees? A moderated mediation model of entrepreneurial motivation and innovate work behavior. *Heliyon*, 10(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24678>
- Bhutto, S. A., Jamal, Y., & Ullah, S. (2023). FinTech adoption, HR competency potential, service innovation and firm growth in banking sector. *Heliyon*, 9(3), e13967. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13967>
- Dinesh Babu, M., Bijay Prasad, K., & Tara Prasad, U. (2024). Impact of ambidextrous leadership on innovative work behaviour and employee performance in the IT sector. *Heliyon*, 10(13), e33124. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33124>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Hsieh, C. C., Li, H. C., Liang, J. K., & Chiu, Y. C. (2024). Empowering teachers through principals' emotional intelligence: Unlocking the potential of organizational citizenship behavior in Taiwan's elementary schools. *Acta Psychologica*, 243(48), 104142. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104142>
- Huang, A., & Lee, A. N. (2022). *Does Empowerment Matter? Promoting Employee's Job Satisfaction, Creativity and Learning Commitment for Lifelong Employability* (pp. 195–215). https://doi.org/10.1007/978-3-031-05716-8_10
- Khahan, N. N., Vrabcová, P., Prompong, T., & Nattapong, T. (2024). Moderating effects of resilience on the relationship between self-leadership and innovative work behavior. *Sustainable Futures*, 7(December 2023). <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100148>
- Kirkman, B., Chen, G., & Mathieu, J. (2020). Improving employee performance by developing empowering leaders & companies. *Behavioral Science and Policy*, 6(1), 23–36. <https://doi.org/10.1177/237946152000600103>
- Kranthi, A. K., Rai, A., & Showry, M. (2024). Linking resonant leadership and learning organizations: The role of psychological empowerment as a mediator in faculty members among higher educational institutions in India. *Acta Psychologica*, 248(June), 104365. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104365>
- Lin, M., Wu, X., & Li, X. (2023). Who are the Empowered Employees: Those with High Work Performance or High Ethical Behavior? *Journal of Business Ethics*, 186(3), 615–631. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05232-9>
- Makridis, C. A., & Han, J. H. (2021). Future of work and employee empowerment and satisfaction: Evidence from a decade of technological change. *Technological Forecasting and Social Change*,

- 173, 121162. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121162>
- Malik, A., Kumar, S., Basu, S., & Bebenroth, R. (2023). Managing disruptive technologies for innovative healthcare solutions: The role of high-involvement work systems and technologically-mediated relational coordination. *Journal of Business Research*, 161(February), 113828. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113828>
- Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and Employee Well-Being: A Mediation Analysis Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5822. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115822>
- Ochoa Pacheco, P., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140(November 2022), 107575. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107575>
- Pea-Assounga, J. B. B., & Bindel Sibassaha, J. L. (2024). Impact of technological change, employee competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. *Sustainable Futures*, 7(November 2023), 100195. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100195>
- Pham, T. P. T., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3), 100315. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>
- Piowar-Sulej, K., Iqbal, Q., Dagar, V., & Singh, S. (2024). Employees' eco-friendly innovative behaviors: Examining the role of individual and situational factors. *European Management Journal*, February. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.04.005>
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247(May), 104315. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>
- Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing. *Heliyon*, 10(11), e32280. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280>
- Sokro, E., Obuobisa-Darko, T., & Dogbe Zungbey, O. D. (2023). Enhancing organizational development: The role of green empowerment and participation and inclusive leadership after COVID-19 pandemic. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100756. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100756>
- Srimulyani, V. A., Rustiyaningsih, S., Farida, F. A., & Hermanto, Y. B. (2023). Mediation of "AKHLAK" corporate culture and affective commitment on the effect of inclusive leadership on employee performance. *Sustainable Futures*, 6(July), 100138. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100138>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Toufighi, S. P., Ghasemian Sahebi, I., Govindan, K., Lin, M. Z. N., Vang, J., & Brambini, A. (2024). Participative leadership, cultural factors, and speaking-up behaviour: An examination of intra-organisational knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100548>
- Wang, G., Mansor, Z. D., & Leong, Y. C. (2024). Linking digital leadership and employee digital performance in SMEs in China: The chain-mediating role of high-involvement human resource management practice and employee dynamic capability. *Heliyon*, 10(16), e36026. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36026>
- Zhu, D., Lin, M. T., Thawornlamlert, P. K., Subedi, S. (Bichitra), & Kim, P. B. (2023). The antecedents of employees' innovative behavior in hospitality and tourism contexts: A meta-regression approach. *International Journal of Hospitality Management*, 111(August 2022), 103474. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103474>

Zhu, R., Liu, Z., Zhao, G., Huang, Z., & Yu, Q. (2023). The impact of institutional management on teacher entrepreneurship competency: The mediating role of entrepreneurial behaviour. *International Journal of Management Education*, 21(2), 100794. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100794>