

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Tesis



Disusun Oleh:

Sri Harjani

20402300295

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :
Sri Harjani
NIM 20402300295

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, November 2024

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Budhi', is written over a horizontal line.

Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh :
Sri Harjani
NIM 20402300295

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada Tanggal, 23 November 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Budhi Cahyono, S.E.,M.Si.

NIK. 210492030

Penguji I



Prof. Dr. Widodo, S.E.,M.Si.

NIK. 210499045

Penguji II



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E.,M.Si.

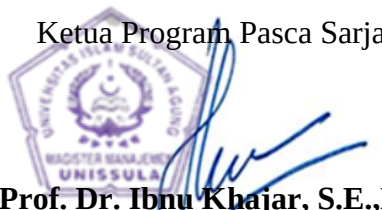
NIK. 210493032

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal, Desember 2024

Ketua Program Pasca Sarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E.,M.Si.

NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Harjani
NIM : 20402300295
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini, peneliti menyatakan bahwa tesis yang berjudul "**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**" adalah hasil karya peneliti sendiri dan tidak mengandung unsur plagiarisme yang bertentangan dengan etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi jika di kemudian hari terbukti ada pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, Desember 2024

Saya yang menyatakan



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030



Sri Harjani
NIM. 20402300295

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Harjani
NIM : 20402300295
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Sultan Agung Semarang

Peneliti menyerahkan Tesis yang berjudul:

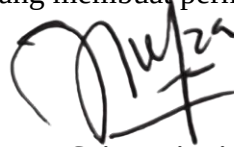
PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini, saya setuju bahwa tesis ini menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung dan memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, serta dipublikasikan di internet atau media lainnya untuk kepentingan akademis, dengan tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemegang hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab. Jika di kemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, saya bersedia menanggung segala tuntutan hukum yang timbul tanpa melibatkan Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, Desember 2024

Yang membuat pernyataan



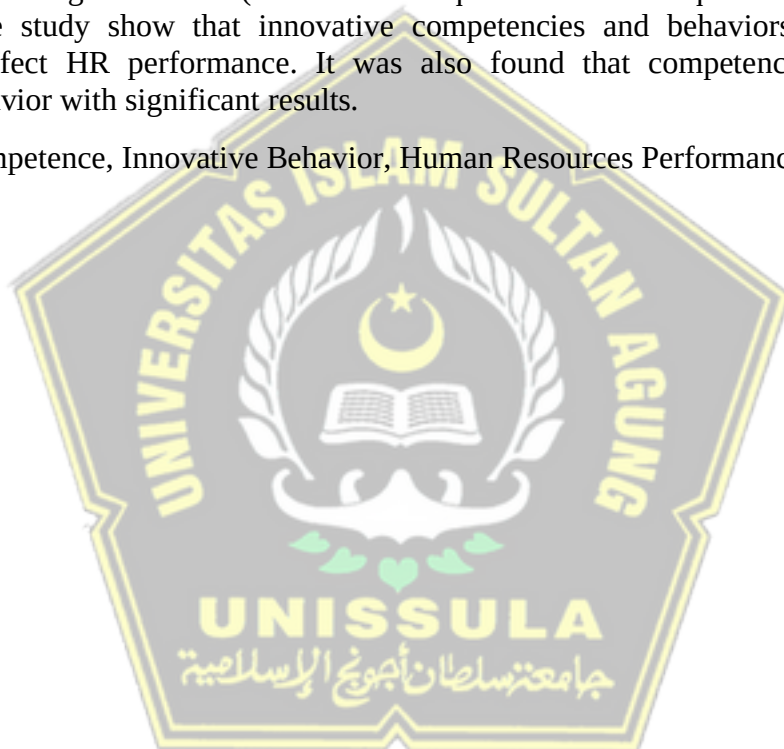
Sri Harjani

NIM. 20402300295

ABSTRACT

Human Resources (HR) performance is a factor that can affect the achievement of an organization's goals to face global competitive challenges. In this case, individual competence and innovative behavior are necessary factors to influence HR performance. Competence describes a person's ability to carry out his or her obligations, while innovative behavior reflects an individual's capacity to discover new ideas and implement them to provide added value. The purpose of this study is to examine the effects produced by the competence and creativity that an individual has to produce good output. on human resource performance, as well as exploring significant relationships between these variables. This study was carried out at the West Kotawaringin Regency Inspectorate with a quantitative approach and used the entire employee population within the West Kotawaringin Regency Inspectorate as respondents. Data analysis was carried out using PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). The findings of the study show that innovative competencies and behaviors positively and significantly affect HR performance. It was also found that competence can influence innovative behavior with significant results.

Keywords: Competence, Innovative Behavior, Human Resources Performance



ABSTRAK

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan sebuah organisasi untuk menghadapi tantangan persaingan global. Dalam hal ini, kompetensi individu dan perilaku inovatif menjadi faktor yang diperlukan untuk memengaruhi performa SDM. Kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya, sementara perilaku inovatif mencerminkan kapasitas individu dalam menemukan ide-ide baru dan mengimplementasikannya untuk memberikan nilai tambah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji efek yang dihasilkan kompetensi dan kreatifitas yang dimiliki seorang individu untuk menghasilkan output yang baik. terhadap kinerja SDM, serta mengeksplorasi hubungan signifikan di antara variabel-variabel tersebut. Studi ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan seluruh populasi pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan perilaku inovatif secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja SDM. Diperoleh juga bahwa kompetensi dapat mempengaruhi perilaku inovatif dengan hasil yang signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Perilaku Inovatif, Kinerja Sumber Daya Manusia



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas ke hadirat Allah SWT dengan segala Rahmat-Nyamenyelesaikan Tesis **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”** dapat diselesaikan penulis.

Penelitian tesis ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, yang memungkinkan penyelesaian tesis ini tepat waktu. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada dosen pembimbing, para dosen di Program Studi Pascasarjana, keluarga tercinta, khususnya atas doa dan dukungan dari ibu, suami (Mulyadi), serta anak-anak tersayang (Naufal Hardiyatna, Nida Nur Azizah, Gibran Ahmad) yang dengan sabar merelakan waktu kebersamaan karena kesibukan penulis. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada teman-teman seperjuangan kelas 78 G, serta para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penyelesaian penelitian ini. Tanpa partisipasi para responden, penelitian ini tidak akan terselesaikan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu, dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, terutama bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Pangkalan Bun, Desember 2024

Penulis



Sri Harjani

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I 1	
PENDAHULUAN	1
1.1. 1	
1.2. 3	
1.3. 4	
1.4. 4	
BAB II 5	
KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	5
2.2. Kompetensi	6
2.3. Perilaku Inovatif	7
2.4. Model Empirik Penelitian	8
BAB III 9	
METODE PENELITIAN	9
3.1. Jenis Penelitian	9
3.2. Variabel dan indikator	9
3.3. Sumber Data	10
3.4. 10	
3.5. 10	
3.6. 10	
3.6.1.11	

3.6.2.12

BAB IV 13

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 13

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden 13

4.2. Deskripsi Variabel 14

4.2.1. Variabel Kompetensi 15

4.2.2. Variabel Perilaku Inovatif 16

4.2.3. Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia 17

4.3. Hasil Analisis Data dan Pembahasan 18

4.3.1. Hasil Analisis SEM-PLS 18

4.3.2. Pembahasan 26

BAB V

PENUTUP 29

5.1. Kesimpulan 29

5.2. Implikasi Praktis 29

5.3. Keterbatasan Penelitian 30

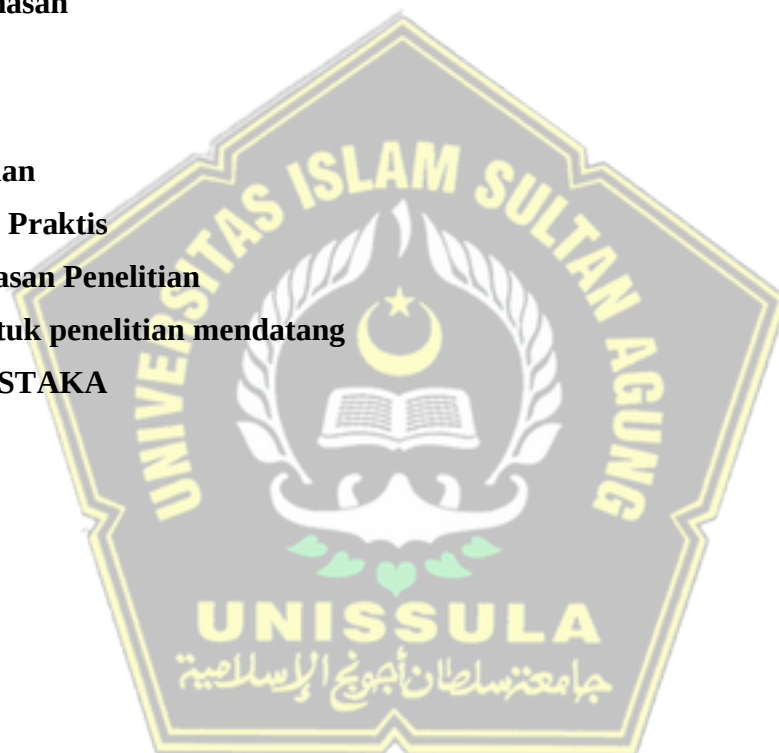
5.4. Saran untuk penelitian mendatang 30

DAFTAR PUSTAKA 31

LAMPIRAN 34

I. 36

II. 39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1. Kerangka Empiris Penelitian.....	8
Gambar 4.3.1.1. Outer Model.....	18
Gambar 4.3.1.2. Inner Model	19
Gambar 4.3.1.3. Full Model	19



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Nilai AKIP Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2021-2023.	3
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian.....	9
Tabel 4.1. Data Deskripsi Sampel.....	13
Tabel 4.2. Data Hasil Deskripsi Kompetensi.....	15
Tabel 4.3. Data Hasil Deskripsi Perilaku Inovatif.....	16
Tabel 4.4. Data Hasil Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	17
Tabel 4.5. Nilai <i>Outer Loading</i>	20
Tabel 4.6. Nilai <i>Average Variant Extracted (Ave)</i>	21
Tabel 4.7. Nilai <i>Discriminant validity (Fornell-Larcker)</i>	21
Tabel 4.8. Nilai <i>Cross Loading</i>	22
Tabel 4.9. Nilai <i>Composite Reliability</i>	23
Tabel 4.10. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	23
Tabel 4.11. Nilai Koefisien Determinasi	24
Tabel 4.12. Nilai Predictive Relevance	24
Tabel 4.13. Nilai Uji Hipotesis	25
Tabel 4.14. Hasil <i>Indirect Effect Inner Model</i>	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Daftar Pertanyaan	34
Lampiran 2 : Data Olahan <i>SmartPLS</i> versi 4.0.....	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi kompetisi yang semakin sengit dan kemajuan teknologi yang terus berlanjut, setiap perusahaan diharuskan untuk membangun kelompok yang dapat beroperasi dengan efisien. Beragam tantangan yang muncul menuntut kemampuan beradaptasi. Salah satu strategi untuk menghadapi dinamika perubahan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui inovasi. Inovasi sendiri mengacu pada perubahan menuju perbaikan yang lebih baik.

Menurut “Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 8 Tahun 2023, kinerja didefinisikan sebagai hasil (output) dari suatu kegiatan atau program yang telah atau akan dicapai, yang berkaitan dengan penggunaan anggaran serta memiliki ukuran kuantitas dan kualitas tertentu.” Pengukuran kinerja dilakukan menggunakan indikator kinerja. Indikator ini menjadi dasar penetapan target kinerja pegawai yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Pengelolaan sumber daya manusia melalui penilaian kinerja ASN dalam organisasi memegang peranan penting. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga berperan dalam pengembangan pegawai melalui hasil evaluasi kinerja yang akurat. Namun, tantangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja masih sering muncul akibat beberapa faktor, seperti ketidakjelasan konsep kinerja, kurangnya pemahaman pegawai terhadap standar yang ditetapkan, transisi ke sistem berbasis teknologi, ketidaktahuan dalam penggunaan aplikasi penilaian kinerja yang baru, serta keterbatasan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut.

Kompetensi merupakan aspek krusial yang dimiliki oleh individu dengan keahlian unggul, yang membedakannya dari individu dengan kemampuan standar atau biasa. Kotler dan Armstrong (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu. Kompetensi juga dapat memengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2017), "kompetensi adalah kemampuan

untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut."

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan perilaku inovatif mereka di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Pohuwato. Perilaku inovatif ini mencerminkan upaya dalam menciptakan serta menerapkan gagasan baru yang berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi. Sebagai elemen kunci dalam suatu institusi, tenaga pendidik diharapkan mampu berperilaku inovatif agar tugas yang mereka emban dapat terselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Individu yang memiliki kecenderungan untuk berperilaku inovatif umumnya menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam melaksanakan tanggung jawab mereka (Hadi et al., 2020). Astuti et al. (2019) mengungkapkan bahwa "perilaku inovatif merupakan perubahan sosial yang berfokus pada sikap kreatif guna mendorong perubahan sikap. Individu dengan perilaku inovatif adalah mereka yang terbiasa berpikir kritis dan berusaha menciptakan perubahan di lingkungan sekitarnya."

Penelitian yang dilakukan oleh "Hadi et al. (2020), Hutabarat et al. (2019), Dewi et al. (2017), Yuliana et al. (2020), Nabawi et al. (2019), dan Saputra (2018) dalam Widyantari dan Cipto (2021) menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja." Di sisi lain, riset yang berbeda menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak memiliki pengaruh yang berarti dan cenderung berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja (Widyantari dan Cipto, 2021).

Menurut Keputusan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 100.3.3.2/26/Bapp-II/2023, tujuan untuk "Meningkatkan birokrasi yang akuntabel, kapabel, dan pelayanan publik yang prima" memiliki indikator sasaran berupa Nilai Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP), dengan target mencapai nilai A pada tahun 2024. Namun, berdasarkan evaluasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, nilai AKIP Kabupaten Kotawaringin Barat pada tahun 2023 tercatat sebesar 63,99 dengan predikat B. Nilai ini memang mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yang tercatat 63,49, tetapi masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor yang mempengaruhi kenaikan nilai AKIP Kabupaten Kotawaringin Barat, apakah disebabkan oleh kinerja pegawai, kompetensi, atau adanya perubahan dalam penggunaan teknologi informasi

pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat. Berikut adalah rekapitulasi hasil evaluasi SAKIP pada OPD di Kabupaten Kotawaringin Barat selama tiga tahun terakhir

Tabel 1.1. Nilai AKIP Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat periode 2021-2023.

Skala Nilai		Interpretasi	OPD		
Kategori	Rentang		2021	2022	2023
AA	90-100	Sangat memuaskan	-	-	-
A	80-90	Memuaskan	6	5	8
BB	70-80	Sangat Baik	15	11	9
B	60-70	Baik	10	6	12
CC	50-60	Cukup	3	11	7
C	30-50	Kurang	2	4	1
D	0 - 30	Sangat kurang	2	1	-

Sumber data: Inspektorat (Data diolah)

Tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2023 jumlah OPD yang mendapat nilai A dan B semakin meningkat akan tetapi masih terdapat organisasi perangkat daerah yang memperoleh nilai C dan CC sehingga perlu diketahui cara peningkatan kinerja mengingat nilai AKIP perangkat daerah berpengaruh terhadap nilai AKIP Kabupaten. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis akan mengangkat topik yang diharapkan nantinya dapat menjadi rujukan peningkatan nilai AKIP pada masing-masing perangkat daerah dituangkan dalam “ **Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan perbedaan pandangan dalam studi dan fenomena gap yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, "Bagaimana kompetensi dan perilaku inovatif dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja?" Adapun pertanyaan penelitian (research question) dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi akan memberikan dampak pada perilaku inovatif;
2. Apakah kompetensi akan memberikan dampak pada kinerja sumber daya manusia; dan
3. Apakah perilaku inovatif akan memberikan dampak pada kinerja sumber daya manusia

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menggambarkan dan menganalisa kompetensi akan menentukan perilaku inovatif;
2. Menggambarkan dan menganalisa kompetensi akan menentukan kinerja sumber daya manusia; dan
3. Menggambarkan dan menganalisa perilaku inovatif akan menentukan kinerja sumber daya manusia.

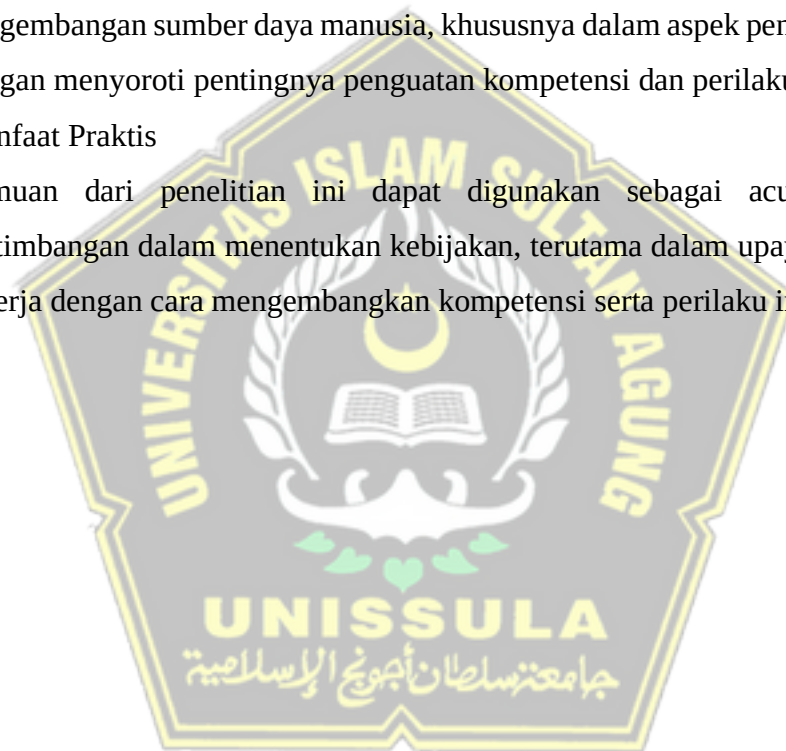
1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Dari segi akademis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek peningkatan kinerja, dengan menyoroti pentingnya penguatan kompetensi dan perilaku inovatif.

2. Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja dengan cara mengembangkan kompetensi serta perilaku inovatif.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja adalah **hasil kerja** seseorang yang dinilai berdasarkan **kualitas** dan **kuantitas** atas pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Menurut Siagian (2008), kinerja diartikan sebagai sebuah pemahaman umum yang mencerminkan produktivitas kerja, unir dari entitas, atau hasil kerja dengan mengacu pada ketentuan yang dimiliki. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 8 Tahun 2023 menyatakan “Kinerja adalah hasil (output) dari kegiatan atau program yang telah atau akan dicapai, terkait dengan penggunaan anggaran, dengan tingkat kuantitas dan kualitas yang dapat diukur.” Magnier-Watanabe et al. (2020) menyatakan bahwa “kinerja sumber daya manusia adalah hasil yang dicapai melalui pelaksanaan tugas dan aktivitas yang dilakukan.” Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja individu yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut (Robbins, 2006) “Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui lima indikator utama, yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.” Selain itu, menurut Magnier-Watanabe et al. (2020), “kinerja karyawan diukur berdasarkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sesuai standar, dalam jumlah banyak, tanpa kesalahan, dan dengan cepat.” Sementara itu, berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022, indikator kinerja individu mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, di mana keberhasilannya dinilai melalui pendekatan kualitatif maupun kuantitatif.

Selain itu, terdapat faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja. Kepuasan dalam bekerja, yang tercermin dari rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan, memiliki peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas mereka (Astrama et al., 2019). Semakin tinggi tingkat kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja (Schwartzstein et al., 2019). Kerjasama yang solid menciptakan energi positif, yang menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja dan dapat berdampak pada kinerja individu (Hadi et al., 2020 dalam Alviani). Selain itu, teamwork juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Parta dan Mahayasa, 2021 dalam Alviani). Dorongan

dalam bekerja memberikan pengaruh yang positif dan cukup berarti terhadap performa karyawan (Ma'ruf dan Chair, 2020 dalam Alviani).

2.2. Kompetensi

Kompetensi merujuk pada karakteristik inti yang melekat pada seseorang dan berperan langsung dalam menentukan kinerja yang optimal dalam suatu pekerjaan atau kondisi tertentu (Darmaileny et al., 2022). Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan mengandalkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang tepat. Selain itu, kompetensi sering kali dianggap sebagai kualitas atau standar yang harus dicapai dalam hasil kerja. Menurut “Stump, Ratliff et al. (2010), Lester (2014), dan Mangkunegara (2015), kompetensi adalah faktor esensial yang membedakan individu dengan kemampuan luar biasa dari mereka yang memiliki kemampuan rata-rata.” Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dikemukakan, kompetensi dapat disimpulkan sebagai sekumpulan karakteristik, keterampilan, serta kapasitas yang didukung oleh pengetahuan, yang dibutuhkan guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Kompetensi dapat diukur melalui respons individu, situasi kerja, dan umpan balik (Gangsaringsih, 2022). Menurut Leggat (2007), pengukuran kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, karakteristik, dan motivasi.

Menurut penelitian Gangsaringsih (2022), “kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan di PT Gading Bumi Sentosa.” Hasil penelitian Lumanauw (2022) juga menunjukkan “bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.”

Kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung, di mana perilaku inovatif berfungsi sebagai faktor perantara. Berdasarkan penelitian Olys Harun dan rekan-rekan (2021), ditemukan bahwa “kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Pohuwato.”

Bjornali & Storen (2012) mengidentifikasi sejumlah kompetensi penting yang mempengaruhi perilaku inovatif, antara lain komunikasi, jejaring, pertukaran informasi, profesionalisme, dan kreativitas. Sementara itu, Podmetina et al. (2018) menemukan bahwa kompetensi yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif (open

innovation) meliputi keterampilan kewirausahaan, manajemen, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan kerjasama.

Merujuk pada uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi memiliki dampak terhadap perilaku inovatif

H2: Kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan suatu bentuk perubahan sosial yang menekankan pentingnya sikap kreatif dalam mendorong transformasi (Astuti et al., 2019). Scott dan Bruce (1994) “menggambarkan perilaku inovatif sebagai pembaruan yang disengaja, termasuk promosi dan realisasi ide-ide baru dalam pekerjaan yang dilakukan, baik oleh individu, kelompok, atau perusahaan.” Janssen (2000) “mendefinisikan perilaku inovatif sebagai proses menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide baru secara terencana dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja dan memberikan manfaat bagi pihak terkait.” Dari berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merujuk pada usaha yang disengaja untuk menerapkan ide-ide kreatif dan baru dalam pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut “De Jong dan Den Hartog (2007), terdapat empat indikator perilaku inovatif dalam pekerjaan, yaitu: (1) eksplorasi ide (karyawan dapat mengidentifikasi peluang atau masalah); (2) pengembangan ide (karyawan mampu menciptakan dan mengusulkan ide inovasi untuk proses baru); (3) pendukung ide (karyawan didorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi yang telah mereka ciptakan); dan (4) implementasi ide (karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan).”

Kreativitas merupakan langkah pertama dalam rangkaian perilaku inovatif yang penting untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru (Jong & Hartog, 2019). Prieto dan Perez-Santana (2014) mengidentifikasi bahwa komponen individu yang mempengaruhi perilaku inovatif di tingkat individu meliputi motivasi, kemampuan, dan peluang, sementara komponen yang mempengaruhi perilaku inovatif di tingkat organisasi adalah dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Podmetina et al. (2018)

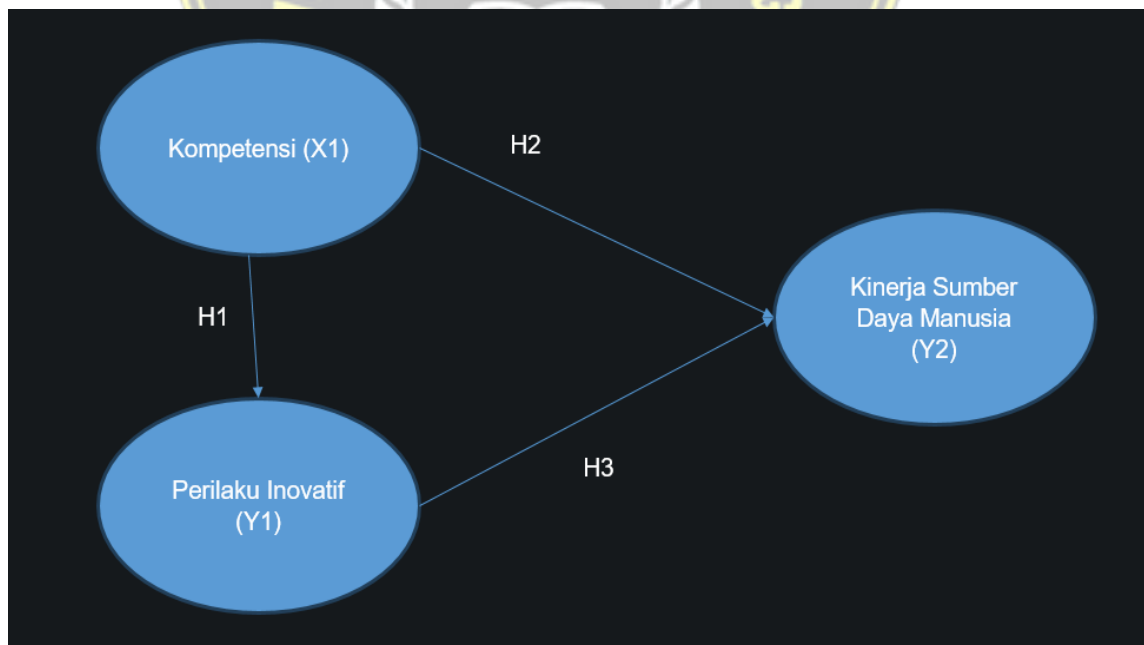
menemukan bahwa kompetensi penting yang memengaruhi perilaku inovatif meliputi keterampilan kewirausahaan, manajemen, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan kerjasama.

Hasil penelitian Yasa dkk (2021) menunjukkan bahwa “variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.” Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dari penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3. Perilaku inovatif memiliki dampak terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.4. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, model empiris dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam Gambar 2.4.1. Gambar tersebut menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yakni kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja. Model ini menggambarkan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.



Gambar 2.4.1 Kerangka Empiris Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Sugiyono (2018), desain penelitian survei (explanatory) bertujuan untuk mengumpulkan data dari lingkungan alami dengan cara menyebarkan kuesioner. Penelitian explanatory ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai variabel yang diteliti. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan melakukan uji hipotesis, penelitian ini berusaha memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja.

3.2. Variabel dan indikator

Variabel dan indikator dalam penelitian ini mencakup kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja. Berikut adalah penjelasan mengenai indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompetensi Kompetensi merupakan sekumpulan karakteristik, kemampuan, dan kualitas yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan, yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang maksimal	1. Pengetahuan 2. Skill 3. Motivasi	Leggat (2007)
2	Perilaku inovatif Perilaku inovatif adalah upaya penerapan ide kreatif dan inovatif secara sengaja dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja	1. Idea exploration 2. Idea generation 3. Idea championing 4. Idea implementation	De Jong dan Den Hartog (2010)
3	Kinerja Kinerja adalah output atau hasil kerja individu yang dapat diukur	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Handoko (2016) dalam

	berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya		Susilawati dkk (2023)
--	--	--	-----------------------

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang menerapkan skala pengukuran interval, dengan ketentuan skor yang ditetapkan sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), “data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data primer mencakup informasi mengenai kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja.” Sementara itu, data sekunder berasal dari pihak ketiga. Untuk penelitian ini, data sekunder mencakup jumlah tenaga kerja yang berjumlah 55 orang serta informasi tentang identitas pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Pengisian kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form.

3.5. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai seluruh objek atau kelompok yang memiliki karakteristik atau sifat yang serupa (Gangsaringsih et al., 2022). Menurut Ghazali (2016), populasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok individu di suatu lokasi atau peristiwa yang menjadi fokus perhatian peneliti untuk tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan populasi yang mencakup semua tenaga kerja yang bekerja di instansi tersebut pada tahun 2024. Dalam penelitian ini, pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan metode sensus.

3.6. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Berikut adalah hasil dari analisis yang didapatkan:

3.6.1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model luar adalah proses evaluasi yang dilakukan untuk menguji pengukuran pada setiap variabel laten dalam penelitian, serta pada indikator-indikator yang mewakili masing-masing variabel tersebut. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengukuran adalah valid dan dapat diandalkan, sehingga dapat diterima sebagai alat ukur yang sah. Pengujian model luar dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa indikator berikut:

a. *Convergent Validity*

“Convergent validity digunakan untuk menguji dan menilai validitas indikator pada variabel pengukuran, yang dinilai berdasarkan nilai outer loading masing-masing indikator dalam penelitian. Sebuah variabel dianggap valid jika nilai outer loading-nya lebih besar dari 0,70. Namun, pada penelitian awal, nilai outer loading antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima, sedangkan nilai di bawah 0,50 sebaiknya dikeluarkan dari analisis (Ghozali & Latan, 2015)”

b. *Discriminant Validity*

“Discriminant validity diuji dengan memperhatikan nilai *cross loading*, yang seharusnya lebih dari 0,70, atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dari setiap konstruk atau variabel dengan korelasi antar konstruk atau variabel lainnya dalam model penelitian. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasi atau hubungan antar seluruh konstruk atau variabel laten lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* sudah terpenuhi dengan baik (Ghozali & Latan, 2015).”

c. *Composite Reliability*

“Composite reliability digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas suatu konstruk, di mana nilai yang dianggap baik harus lebih dari 0,70. Composite reliability mengukur tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu variabel laten dengan menampilkan indikator massa. Nilai Composite reliability dianggap memadai jika mencapai batas minimum 0,70. Selain itu, Cronbach's Alpha juga dapat digunakan untuk menguji reliabilitas, dengan nilai yang disyaratkan lebih dari 0,70 untuk setiap konstruk. Namun, pengukuran menggunakan Cronbach's Alpha sering dianggap cenderung *underestimate* dalam menilai reliabilitas (Ghozali & Latan, 2015)”

3.6.2. Analisis Model Struktur (*Inner Model*)

Untuk menguji dan memastikan bahwa struktur model yang digunakan dalam penelitian bersifat kuat dan tepat, pengujian dilakukan melalui analisis *inner model* atau analisis struktur model.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

“Untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 mengukur sejauh mana variabel independen yang diteliti memberikan kontribusi terhadap variasi pada variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu), semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, yang menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol), kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, yang menunjukkan bahwa model tersebut semakin lemah dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Secara umum, nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 dikelompokkan dalam tiga kategori: kuat ($R^2 \geq 0,75$), moderat ($0,50 \leq R^2 < 0,75$), dan lemah ($0,25 \leq R^2 < 0,50$) dalam memprediksi model (Sarstedt et al., 2017).”

b. Predictive Relevance (Q^2)

“Evaluasi inner model menggunakan *PLS* juga dapat dilakukan dengan mengukur nilai Q^2 . Q^2 mengukur seberapa baik model dalam menghasilkan nilai observasi dan estimasi parameter. Jika nilai $Q^2 > 0$, hal ini menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sementara jika nilai $Q^2 < 0$, model dianggap kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Latan, 2015).”

c. Uji Hipotesis (uji-t)

“Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik melalui metode *bootstrapping*. Analisis ini membandingkan nilai t-hitung (observasi) dengan t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel yang digunakan adalah 2,010. Hipotesis akan diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 2,010 dan $p\text{-value} \leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$).”

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat, yang jumlahnya mencapai 55 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara digital langsung kepada responden melalui Google Form di instansi tersebut. Proses penyebaran kuesioner berlangsung dari tanggal 29 Agustus hingga 4 September 2024. Dari total 55 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 49 responden (89%) memberikan jawaban yang valid dan dapat digunakan untuk analisis data.

Tabel 4.1. Data Diskripsi Sampel

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin :		
Pria	34	69.39%
Wanita	15	30.61%
Total	49	100.00%
Usia :		
20-30	13	26.53%
31-40	14	28.57%
41-50	15	30.61%
>50	7	14.29%
Total	49	100.00%
Tingkat Pendidikan :		
SMP	0	0.00%
SMA	7	14.29%
D III	4	8.16%
S1	29	59.18%
S2	9	18.37%
S3	0	0.00%

Total	49	100.00%
Masa Kerja :		
0 - 5 tahun	16	32.65%
6 - 10 tahun	5	10.20%
11 - 20 tahun	18	36.73%
> 20 tahun	10	20.41%
Total	49	100.00%

Tabel 4.1 menyajikan informasi tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, dengan selisih mencapai 38,78%. Dominasi ini terjadi karena mayoritas sumber daya manusia di Inspektorat adalah laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang (61,82%). Di sisi lain, dalam hal usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 41 hingga 50 tahun, yang mencakup 30,61% dari total responden

Dari tingkat pendidikan mayoritas responden merupakan lulusan Strata 1 (S1). Hal ini dikarenakan penerimaan sumber daya manusia di Inspektorat selama kurun waktu terakhir mempunyai kualifikasi S1 untuk menduduki jabatan fungsional tertentu.

Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 11 hingga 20 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Inspektorat telah mengabdikan dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi ini dipengaruhi oleh peran mereka sebagai pejabat fungsional tertentu, seperti auditor dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD). Kedua jabatan tersebut secara khusus hanya terdapat di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat pada tingkat daerah.

4.2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan metode indeks. Respon yang diperoleh melalui kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan interval 1 hingga 5, di mana angka 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan angka 5 menunjukkan "sangat setuju." Hasil kuesioner kemudian dianalisis dengan menghitung frekuensi serta nilai rata-rata (indeks) untuk setiap pernyataan pada indikator yang ada dalam masing-masing variabel. Tingkat kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel ditentukan berdasarkan nilai rata-rata (indeks), yang kemudian dikategorikan dalam kelompok tertentu menggunakan rentang skor sesuai dengan metode three box (Ferdinand, 2014), dengan rincian sebagai berikut:

$$\text{"Batas atas rentang skor : } (\%F*5)/5 = (49*5)/5 = 49$$

$$\text{Batas bawah rentang skor : } (\%F*1)/5 = (49*1)/5 = 9,8\text{"}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai yang dihasilkan berada dalam rentang skor 9,8 hingga 49, dengan total rentang sebesar 39,2. Dengan menerapkan metode three box, rentang skor 39,2 dibagi menjadi tiga bagian yang sama, menghasilkan interval sebesar 13,07 untuk setiap kategori. Rentang ini kemudian digunakan untuk menentukan indeks kategori sebagai berikut:

9,8 – 22,87 : Rendah

22,88 – 35,54 : Sedang

35,55 – 49 : Tinggi

Penilaian dalam penelitian ini menggunakan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Oleh karena itu, indeks jawaban responden dihitung dengan menggunakan rumus perhitungan berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1*1) + (\%F2*2) + (\%F3*3) + (\%F4*4) + (\%F5*5)] / 5$$

Keterangan:

"F1 : Frekueansi respon dengan jawaban 1

F2 : Frekueansi respon dengan jawaban 2

F3 : Frekueansi respon dengan jawaban 3

F4 : Frekueansi respon dengan jawaban 4

F5 : Frekueansi respon dengan jawaban 5"

4.2.1. Variabel Kompetensi

Kompetensi merujuk pada karakteristik, kemampuan, dan kualitas individu yang dilengkapi dengan keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Data hasil tanggapan responden terkait variabel kompetensi disajikan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2. Data Hasil Deskripsi Kompetensi

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Kompetensi	1	0	5	22	21	49	41.9	Tinggi
	1	1	0	15	88	105	209		
2	Kompetensi	1	0	4	23	21	49		
	2	1	0	12	92	105	210		
3	Kompetensi	1	0	5	25	18	49		
	3	1	0	15	100	90	206		
4	Kompetensi	1	0	6	18	24	49	41.7	Tinggi
	4	1	0	18	72	120	211		
5	Kompetensi	1	2	6	22	18	49		
	5	1	4	18	88	90	201		
6	Kompetensi	1	0	2	15	31	49	42,3	Tinggi
	6	1	0	6	60	155	222		
Jumlah							125,9	41.97	Tinggi
Rata-rata							41.97		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, nilai rata-rata untuk variabel kompetensi adalah 41,97, yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memandang kompetensi sebagai faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai. Indeks tertinggi, sebesar 42,3, ditemukan pada indikator kompetensi ke-3, yang menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memerlukan motivasi untuk bekerja dengan tepat waktu pada setiap pekerjaan yang diperintahkan dan memiliki keinginan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu, indeks terendah, sebesar 41,7, terdapat pada indikator kompetensi ke-2, yang

menyebutkan bahwa pegawai Inspektorat memiliki keterampilan yang baik untuk mendukung pekerjaan yang diberikan dan mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada setiap orang.

4.2.2. Variabel Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merujuk pada upaya untuk menerapkan ide-ide kreatif dan inovatif secara sengaja dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja sumber daya manusia disajikan dalam Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Data Hasil Deskripsi Perilaku Inovatif

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	PI 1	1	4	16	17	11	49	36	Tinggi
		1	8	48	68	55	180		
2	PI 2	1	2	6	21	19	49	40.4	Tinggi
		1	4	18	84	95	202		
3	PI 3	1	0	1	17	30	49	44.4	Tinggi
		1	0	3	68	0	222		
4	PI 4	2	2	20	17	8	49	34.8	Sedang
		2	4	60	68	40	174		
Jumlah							155.6	Tinggi	
Rata-rata							38.90		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3, rata-rata nilai variabel perilaku inovatif adalah 38,90, yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden, perilaku inovatif perlu dikembangkan dan diterapkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Indeks tertinggi, sebesar 44,4, ditemukan pada indikator 3, yang menyatakan bahwa pegawai bersedia menerima dan mengadopsi ide-ide baru. Sementara indeks terendah, sebesar 34,8 terdapat pada indikator 4, yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia memperjuangkan ide-ide baru dengan gigih agar dapat diterapkan..

4.2.3. Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia mengacu pada proses dan hasil dari tindakan setiap individu dalam menerapkan ide-ide yang sejalan dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh institusi. Data mengenai tanggapan responden terkait variabel kinerja sumber daya manusia disajikan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4. Data Hasil Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	K1	1	0	4	22	22	49	42.2	Tinggi
		1	0	1	88	110	211		
2	K2	1	0	4	23	21	49	42	Tinggi
		1	0	1	92	105	210		
3	K3	1	0	6	23	19	49	41.2	Tinggi
		1	0	1	92	95	206		
		Jumlah						125.4	Tinggi
		Rata-rata						41.80	

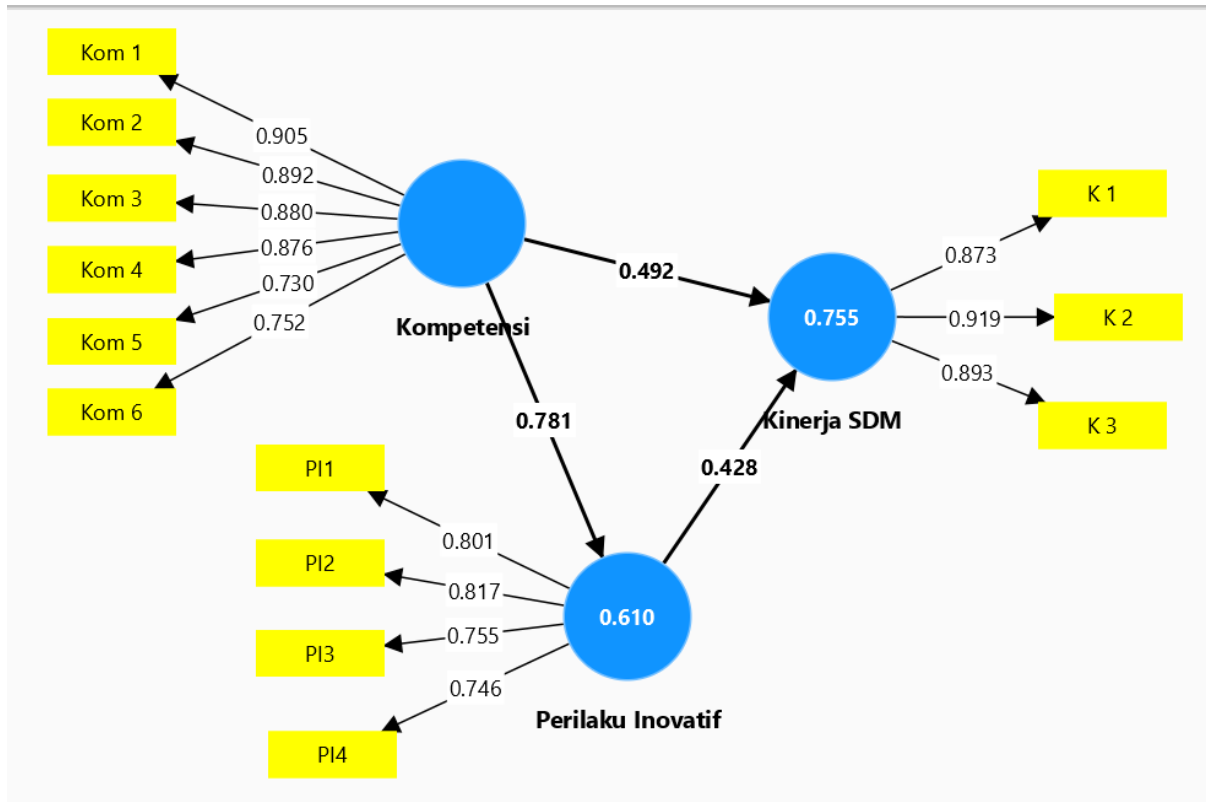
Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai rata-rata untuk variabel kinerja sumber daya manusia adalah 41,80, yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menilai kinerja sumber daya manusia sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, mencapai target, dan diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Indeks tertinggi, sebesar 42,2, ditemukan pada indikator 1, yang menyatakan bahwa pekerjaan sudah sesuai dengan standar. Sementara itu, indeks terendah, sebesar 41,2, terdapat pada indikator 3, yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia berhasil mencapai target tepat waktu.

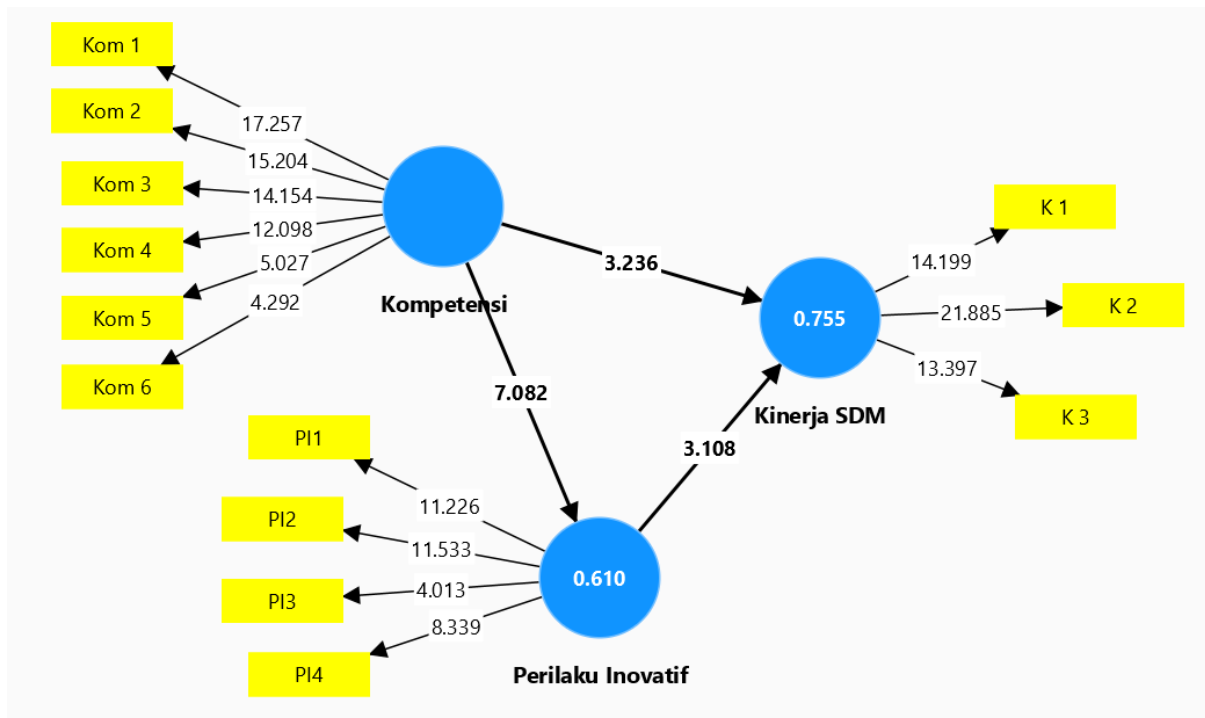
4.3. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1. Hasil Analisis *SEM-PLS*

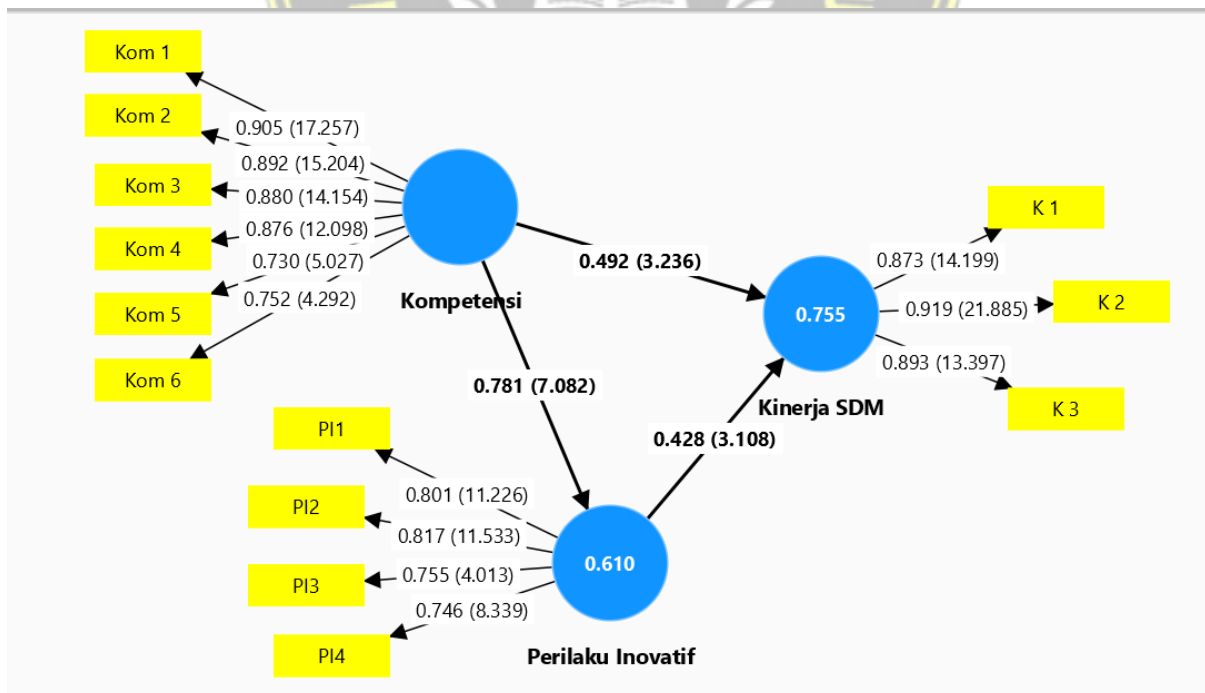
Penelitian ini menggunakan *SmartPLS* 4.0 untuk melakukan uji hipotesis. Berikut adalah skema model yang akan diterapkan dalam proses pengujian. :



Gambar 4.3.1.1. *Outer Model*



Gambar 4.3.1.2.. Inner Model



Gambar 4.3.1.3. Full Model

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa penelitian ini mempunyai persamaan model regresi sebagai berikut:

Model 1 Kinerja Sumber Daya Manusia = 0,492 Kompetensi + 0,248 Perilaku Inovatif

Model 2 Perilaku Inovatif = 0,781 Kompetensi

4.3.1.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

1. Convergent Validity

“*Convergent validity* bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dapat valid mengukur variabel yang dimaksud, yang dapat dilihat dari nilai *outer loading* setiap indikator variabel yang digunakan. Sebuah variabel dianggap memiliki validitas yang baik jika nilai *outer loading*-nya lebih besar dari 0,70.” Nilai *outer loading* untuk setiap indikator dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Nilai *Outer loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi	Kom 1	0.905
	Kom 2	0.892
	Kom 3	0.880
	Kom 4	0.876
	Kom 5	0.730
	Kom 6	0.752
Perilaku inovatif	PI 1	0.801
	PI 2	0.817
	PI 3	0.755
	PI 4	0.746
Kinerja Sumber Daya Manusia	K 1	0.873
	K 2	0.919
	K 3	0.893

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, diketahui bahwa “seluruh indikator variabel yang ada memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7, dan tidak ada indikator yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7.” Ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dapat dianggap sesuai dan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

Untuk memastikan validitas yang baik pada semua variabel yang digunakan, nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel dalam penelitian harus lebih dari 0,5, yang merupakan standar untuk memperoleh convergent validity (Sarstedt et al., 2017). Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Tabel 4.6, nilai AVE untuk variabel kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja sumber daya manusia semuanya berada di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik, sesuai dengan yang tercantum pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Nilai *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Akar AVE
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.801	0,895
Kompetensi	0.709	0,842
Perilaku inovatif	0.609	0,781

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

2. *Discriminant Validity*

“Pengukuran *discriminant validity* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai *Latent Variable Covariances*, serta mengukur nilai *cross loading*-nya. Tujuan dari pengukuran *discriminant validity* adalah untuk menguji atau mengetahui sejauh mana hubungan antar konstruk dalam model penelitian.” Menurut (Wong, 2013) “validitas suatu model dapat dinyatakan baik apabila nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk semua konstruk dalam model tersebut lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk yang bersangkutan dan konstruk lainnya dalam penelitian yang dilakukan.”

Tabel 4.7. Nilai *Discriminat Validity (Fornell-Larcker)*

Variabel	Kinerja Sumber Daya Manusia	Kompetensi i	Perilaku inovatif
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.895		
Kompetensi	0.827	0.842	
Perilaku inovatif	0.813	0.781	0.781

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Melalui analisis nilai validitas diskriminan yang disajikan dalam Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa semua nilai menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan antar

variabel lainnya. Ini menandakan bahwa baik validitas konstruk maupun validitas diskriminan untuk semua variabel laten dalam penelitian ini telah berhasil dicapai dengan baik.

Validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui analisis nilai *cross loading*, di mana setiap indikator harus memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari 0,7. Selain itu, validitas ini juga dapat diperiksa dengan membandingkan nilai *cross loading* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model tersebut. Jika nilai *cross loading* dari setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* konstruk lain yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan sudah terpenuhi dengan baik (Ghozali & Latan, 2015). Rincian nilai *cross loading* untuk setiap indikator dapat ditemukan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Nilai *Cross loading*

Indikator	Variabel		
	Kinerja SDM	Kompetensi	Perilaku inovatif
K 1	0.873	0.779	0.754
K 2	0.919	0.754	0.746
K 3	0.893	0.680	0.676
Kom 1	0.763	0.905	0.670
Kom 2	0.736	0.892	0.712
Kom 3	0.741	0.880	0.668
Kom 4	0.712	0.875	0.627
Kom 5	0.479	0.730	0.572
Kom 6	0.701	0.752	0.684
PI 1	0.642	0.704	0.801
PI 2	0.718	0.625	0.817
PI 3	0.607	0.588	0.755
PI 4	0.559	0.503	0.746

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Merujuk pada informasi yang terdapat dalam Tabel 4.8, terlihat bahwa “semua indikator konstruk untuk kompetensi, perilaku inovatif, dan kinerja menunjukkan nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.”

3. *Composite Reliability*

“*Composite Reliability* bertujuan untuk menilai reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian, dengan nilai *composite reliability* yang dianggap baik jika lebih dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).” Salah satu cara untuk menilai reliabilitas adalah dengan mengevaluasi nilai *Cronbach’s alpha*, di mana nilai yang menunjukkan reliabilitas yang baik adalah lebih dari 0,7 untuk setiap konstruk yang ada. Rincian mengenai nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Nilai *Composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.878
Kompetensi	0.923
Perilaku inovatif	0.793

Sumber: Hasil olah data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa “seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standar *composite reliability*, yang berarti bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.”

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa “nilai *Cronbach’s alpha* untuk seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi persyaratan *Cronbach’s alpha*, yang berarti bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.” Data nilai *Cronbach’s alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>
----------	-------------------------

Kinerja Sumber Daya Manusia	0.876
Kompetensi	0.916
Perilaku inovatif	0.786

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

4.3.1.2. Analisa Model Struktur (Inner Model)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

“*R-square* (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Nilai *R-square* dikategorikan ke dalam tiga kelompok: kategori kuat jika nilai *R-square* $\geq 0,75$, kategori sedang jika nilai *R-square* $\geq 0,50$ dan $< 0,75$, serta kategori lemah jika nilai *R-square* $\geq 0,25$ dan $< 0,50$ dalam memprediksi model (Sarstedt et al., 2017).” Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS*, nilai *R-square* (R^2) yang diperoleh disajikan dalam Tabel 4.11 berikut.:

Tabel 4.11. Nilai Koefisien Determinasi (*R-square*)

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.755
Perilaku Inovatif	0.610

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11, “nilai *R-square* (R^2) untuk variabel kinerja sumber daya manusia dan perilaku inovatif masing-masing tercatat sebesar 0,755 dan 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kekuatan prediksi yang cukup baik, dengan kinerja sumber daya manusia termasuk dalam kategori prediksi yang kuat, sementara perilaku inovatif berada pada kategori sedang. Variabel kompetensi dan perilaku inovatif, yang bertindak sebagai variabel eksogen, mempengaruhi variabel endogen, yaitu kinerja, dengan kontribusi sebesar 75,5%. Sisanya, yaitu 24,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Di sisi lain, kompetensi sebagai variabel eksogen mempengaruhi perilaku inovatif, yang merupakan variabel endogen, sebesar 61%, sementara 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.”

2. Predictive Relevance (Q^2)

“Nilai q -square digunakan untuk mengukur atau memprediksi kekuatan konstruk variabel endogen dalam model penelitian. Jika nilai $Q^2 > 0$, ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sementara jika nilai $Q^2 < 0$, model dianggap kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015).” Nilai q -square dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Nilai *Predictive Relevance* (q -square)

Variabel	Q -square
Kinerja	0.542
Perilaku inovatif	0.297

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Mengacu pada Tabel 4.12, nilai q -square (Q^2) untuk variabel kompetensi dan perilaku inovatif tercatat masing-masing sebesar 0,542 dan 0,297, yang lebih tinggi dari 0. Ini mengindikasikan bahwa kekuatan konstruk untuk kedua variabel tersebut memiliki kemampuan prediktif yang cukup signifikan.

3. Uji Hipotesis (uji-t)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui uji t-statistik dengan menggunakan prosedur *bootstrapping*. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah “5% atau 0,05. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t-tabel yang diperoleh adalah 2,010. Dengan demikian, kriteria hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 2,010 dan p -value $\leq 0,05$.” Data hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13. Nilai Uji Hipotesis (T - statistics dan P -values)

Hipotesis	Pengaruh	Original sample	T -Statistics	P -Values	Hasil
	Kompetensi (X1) ->				
H1	Perilaku inovatif (Y1)	0,781	7,082	0,000	Diterima

Kompetensi (X1) ->					
H2	Kinerja Sumber	0,492	3,236	0,001	Diterima
	Daya Manusia (Y2)				
	Perilaku inovatif				
H3	(Y1) -> Sumber	0,428	3,108	0,002	Diterima
	Daya Manusia (Y2)				

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Hipotesis pertama (H1) diajukan untuk menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,781, yang mengindikasikan bahwa “kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Selain itu, nilai t-statistik yang diperoleh adalah 7,082, yang lebih besar dari 2,010 (t-tabel), dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga hipotesis pertama diterima.”

Hipotesis kedua (H2) diajukan untuk menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa “nilai *original sample* sebesar 0,492, yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu, nilai t-statistik yang diperoleh adalah 3,236, yang lebih besar dari 2,010 (t-tabel), dan p-value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis kedua diterima.”

Hipotesis ketiga (H3) diajukan untuk menguji apakah perilaku inovatif mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan bahwa “nilai *original sample* sebesar 0,428, yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu, nilai t-statistik yang diperoleh adalah 3,108, yang lebih besar dari t-tabel 2,010, dan p-value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, yang berarti hipotesis ketiga diterima.”

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* untuk Analisis Model Struktur (*Inner Model*), diperoleh nilai *Indirect Effect* sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil *Indirect Effect Inner Model*

Pengaruh	Sampel Asli (o)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P value)
Kompetensi - > Perilaku Inovatif -> Kinerja SDM	0,335	0,335	0,123	2,717	0,007

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS* Versi 4.0, 2024

Uji efek tidak langsung bertujuan untuk mengidentifikasi apakah konstruk atau variabel eksogen memengaruhi variabel endogen secara tidak langsung melalui variabel perantara yang bersifat endogen. Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.14, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia melalui perilaku inovatif memiliki nilai original sample sebesar 0,335 dan p-value 0,007 ($< 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efek tidak langsung ini signifikan, yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berfungsi sebagai variabel intervening.

4.3.2. Pembahasan

4.3.2.1. Analisis Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Perilaku inovatif (Y1)

Variabel kompetensi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Kompetensi, sebagai salah satu variabel independen, memberikan dampak langsung yang positif dan signifikan terhadap perilaku pegawai di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai mendukung terciptanya perilaku inovatif di lingkungan Inspektorat. Keinginan pegawai untuk membantu mencapai tujuan organisasi juga mendorong terciptanya upaya atau inovasi baru yang perlu dilakukan oleh pegawai

Hasil hipotesis pertama ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Olys Harun dkk (2021), yang menunjukkan bahwa “kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin tinggi pula perilaku inovatif yang ditunjukkan.”

4.3.2.2. Analisis Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam konteks lingkungan kerja di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat, kompetensi dianggap sebagai salah satu faktor yang berdiri sendiri, yang secara langsung mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dengan dampak yang signifikan.

Tanggapan dari responden dalam kuesioner menguatkan hipotesis ini, yang menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, motivasi untuk bekerja tepat waktu dan keinginan untuk membantu organisasi mencapai tujuan sangat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Hasil hipotesis kedua ini sejalan dengan temuan penelitian Gangsaringsih (2022), yang menjelaskan “adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja sumber daya manusia.”

4.3.2.3. Analisis Pengaruh Perilaku inovatif (Y1) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Sebagai salah satu variabel independen, perilaku inovatif memberikan dampak positif yang signifikan secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, di mana responden menyatakan bahwa perilaku inovatif, seperti menyampaikan ide-ide baru, senang mencoba hal baru, bersedia mengadopsi ide baru, dan menerapkannya, sangat mendukung kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yasa dkk (2021), yang menunjukkan bahwa “perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.”

4.3.2.4. Analisis Hasil Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi (X1) yang dimediasi Perilaku Inovatif (Y1) terhadap Kinerja Sumber Daya manusia (Y2)

Analisis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji hipotesis yang mengaitkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui peran variabel intervening atau mediator.

Variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh sebagai mediasi pada variabel eksogen (kompetensi) terhadap variabel endogen (kinerja sumber daya manusia). Penelitian ini menunjukkan bahwa selain berpengaruh secara langsung, kompetensi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sumber daya manusia melalui perilaku inovatif. Artinya kompetensi yang dibarengi dengan perilaku inovatif mampu memberikan dampak secara positif (0,335) dan signifikan (0.007) terhadap kinerja sumber daya manusia dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia berperan penting dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Tingkat kompetensi yang lebih tinggi akan mendorong perilaku inovatif yang lebih baik.
2. Kompetensi sumber daya manusia berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula pencapaian kinerja yang diperoleh.
3. Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.
4. Kompetensi, yang dipengaruhi oleh perilaku inovatif, memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

5.2. Implikasi Praktis

Saran yang dapat diambil untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia adalah:

1. Berdasarkan penelitian ini, kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan olah data diketahui bahwa indikator keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dengan nilai indeks paling rendah yaitu 41,7. Implikasi praktisnya adalah agar sumber daya manusia dapat menambah ketrampilan dengan mengikuti pelatihan atau magang sehingga keterampilan meningkat.
2. Perilaku inovatif memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan olah data indikator perilaku inovatif dengan nilai indeks terendah adalah memperjuangkan ide-ide baru agar dapat diterapkan (nilai 34,8) dan kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru (nilai 36). Berdasarkan kondisi ini maka hendaknya setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam melakukan tugas dan kewajiban dan diharapkan sumber daya manusia didukung oleh pimpinan untuk memperjuangkan ide-ide yang dimiliki agar dapat diterapkan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

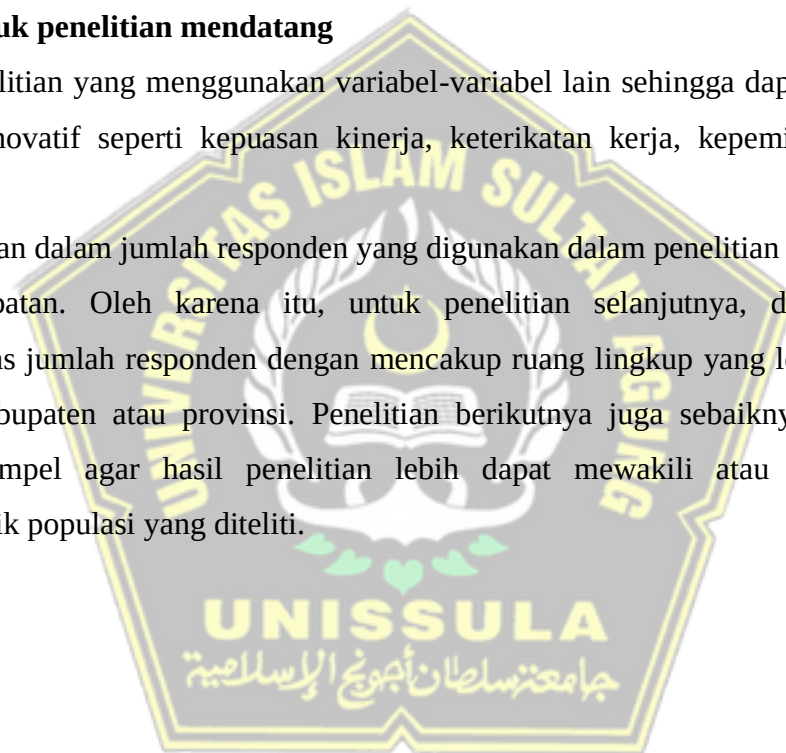
5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Nilai R-square atas pengaruh kompetensi terhadap perilaku inovatif mempunyai nilai 0,610 (kategori moderate). Kompetensi sebagai variabel eksogen memprediksi pengaruh terhadap variabel endogen, yaitu perilaku inovatif, sebesar 61%, sementara 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam variabel penelitian ini, seperti kepuasan kerja, keterikatan karyawan, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan pada skala kecil sehingga perlu dilakukan pada skala yang lebih luas.

5.4. Saran untuk penelitian mendatang

1. Perlu penelitian yang menggunakan variabel-variabel lain sehingga dapat meningkatkan perilaku inovatif seperti kepuasan kinerja, keterikatan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi
2. Keterbatasan dalam jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini menjadi salah satu hambatan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah responden dengan mencakup ruang lingkup yang lebih luas, seperti tingkat kabupaten atau provinsi. Penelitian berikutnya juga sebaiknya meningkatkan ukuran sampel agar hasil penelitian lebih dapat mewakili atau menggambarkan karakteristik populasi yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, Lulu., Nuvriasari, Audita (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja dan Team Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendekia Mulia. Jurnal ekonomi dan Bisnis Vol.11 No. 1 Juli 2022. P-ISSN : 2503-4413. E-ISSN : 2654-5837, hal 231-238.
- Astrama, I.M., Yasa, N.N.K., Sudibia, I.G.A, Sintaasih, D.K. (2019) organizational culture Dimensions and Their Impact on Innovative work Behaviour of Rural Kredit Bank (BPR) Employees, IOSR Journal of Business and management (IOSR-JBM), 21 (5),11-18
- Astuti, T.P., Sitawati, R., & Tukijan (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (studi pada Hotel Pandanaran Semarang) Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi 47
- Daraileny Darmaileny, Adriani, Zulfina., Fitriaty (2022) . Pengaruh Tata Kelola dan kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi di Mediasi Perilaku Inovatif pada Badan Usaha Milik Desa (BUM DESA) dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- Bjornali, E.S. & Støren, L.A. (2012), Examining competence factors that encourage innovative behaviour by European higher education graduate professionals, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19 (3), 402 – 423
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mengukur perilaku kerja inovatif, Manajemen kreatif dan inovasi. Vol. 19 (1), hal 23-36
- Dewi, Yuniasanti & Prahara 2017. Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. In Sight. Vol 19 No. 1 Februari 2017 ISSN: 1693-2552
- Gangsaringsih, T., Widodo, W., & ... (2022). Kebutuhan Berprestasi dan Kompetensi: Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja SDM. *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 33–43. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/21996%0Ahttp://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/21996/7291>
- Ghozali;Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3
- Hadi, S., Putra, A.R., & Mardikaningsih, R. (2020) Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 3 (1) <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hendrawan, andi., Yulineu, Aneu., Cahyadi, Kristin (2018) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tim. Jurnal Ilmiah kementerian Nusantara Volume 2, Number 2, 2022 pp 92-101. P-ISSN: 2830-6082 E-ISSN: 2829-7024. Open acces :<https://ejournal.amc.ac.id/index.php/iiken>.
- Hutabarat, Sinaturi & Sihombing, 2019. Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di politeknik Pariwisata Medan. Jurnal ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019 (November) : 240-249
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>

- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2016. Prinsip-prinsip Pemasaran. Erlangga. Jakarta.
- Leggat, S. G. (2007) effective healthcare teams require effective team members; defining teamwork competencies. *BMC Health Services Research*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-7-17>
- Lester, S (2014) Profesional standards, competence and capability higher education, skill and work based learning 4 (1) : 31-43
- Lumanauw, M.K. (2020) Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Magnier-Watanabe *et al* (2020). Magnier-Watanabe R., Uchida T., Orsini P., Benton Caroline F. (2020) Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance : comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, vol 12 No. 2, pp. 115-138
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2, No2, September 2019. 170-183. ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Olys Harun, Ikhfan Haris, Novianty Djafri (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwoto. *Jurnal Pendidikan Normalita* Vol.9 No.3
- Parta., I.W.G.I., & Mahayasa, I.G.A (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1 (1). <http://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Prieto, I.M., Pérez-Santana, M.A. (2014) Managing innovative work behavior: the role of human resource practices, *Personnel Review*, 43(2), 184-208
- Podmetina, D., Soderquist, K.E., Petraite, M., Teplov, R., (2018) Developing a competency model for open innovation: From the individual to the organisational level, *Management Decision*,
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Saputra, 2018. Job Satisfaction in Compensation, environment, discipline, And Performance: evidence from Indonesia Higher Education. *MANagement and economics Jurnal*. Volume 2 issue 3. Desember 2018. E ISSN: 2598-9537 P-ISSN:2599-3402
- Sarstedt.M., Christian M., Ringle (2017). Partial least square path modeling : Basic concepts, methodological issues and applications, 197-217
- Schwartzstein, J., Hall, B.J., Chang, T.Y., Sameh, K. and Thapar, A. (2019), —Happy UAE!, Harvard Business School Cases, Harvard Business School, Cambridge
- Scott, S. and Bruce, B. (1994), Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Siagian, S.P. 2008. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Bina Aksara.
- Stump, K. N., et al. (2010). "Theories of Social Competence from the Top-Down to the Bottom-Up: A Case for Considering Foundational Human Needs." 23-37

- Suprijo (2020) Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Distruktif Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi Dengan Perilaku Inovatif sebagai Mediator.
- Susilawati, Lubis, J., Nasution, S.L., (2023) Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. Remik Riset dan E Jurnal Manajemen Informatika Komputer volume 7, nomor 2, April 2023. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253>
- Spencer and Spencer dalam (Nguyen et al., 2020). Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe. (1993). *Competence at Work.*, Canada: John Wiley & Sons, Inc
- Tico, riri Reftiani., Adam, Yulianti., Amiruddin., Adeline dan Ariawan (2023) Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Journal of Technopreneurship on Economic and Business Review vo. 4, No. 2, 2023. E-ISSN: 2716-0092. P-ISSN: 2716-0106.
- Widiantari, Radians Furry., Cipto, Purwito Kesdu., Asmoro (2021) Peran Perilaku Inovatif dalam membentuk kinerja Pegawai dengan Aspek Lingkungan Kerja kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Jurnal Bisnis dan manajemen vol 8. No. 2 92021) : p 29-36; <https://e-jurnal.stie-aub.ac.id>. ISSN2337-5965
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yasa, Ni Nyoman Kerti., Rahmayanti, putu Laksmi Dewi., Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani., Dharmanegara, Ida Bagus Agung dan Suharto, Rahmad Budi (2021) Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan .Jurnal ilmiah Manajemen vol 11 No. 2, Juni 2021.
- Yuliana, Budi & Gagah, 2020. Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan BMT Taruna Sejahtera ungaran. Jurnal manajemen dan bisnis Vol.2. No.3 Pp 57-74

