

1. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis modern menuntut organisasi untuk terus berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkomitmen memiliki peran yang krusial dalam mendorong inovasi organisasi. Namun, hubungan antara kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan perilaku inovasi pegawai masih belum terlalu dipahami dengan baik. Kompetensi sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk perilaku inovasi karyawan dalam suatu organisasi. Hubungan antara faktor-faktor tersebut seringkali dimediasi oleh tingkat komitmen organisasi (Chaudhry et al., 2021). Kompetensi karyawan merupakan salah satu kunci yang penting dalam pembangunan pada sektor apapun (Hussain et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia berbasis komitmen (CHRM) memungkinkan perusahaan membentuk strategi inovasi (Ko & Ma, 2017). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting organisasi yang memberikan kontribusi terhadap kesuksesan dan pertumbuhan suatu organisasi (Simbolon et al., 2021). Praktek sumber daya manusia tampaknya memiliki kepentingan vital untuk keberhasilan kinerja organisasi (Yilmaz & Bulut, 2015).

Salah satu aspek kunci dalam memfasilitasi proses inovasi organisasi adalah sumber daya manusia. SDM yang kompeten dan berkomitmen memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong dan menjalankan inovasi organisasi. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam konteks pekerjaan mereka. Individu yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis. Namun demikian, meskipun pentingnya kompetensi SDM dalam konteks inovasi telah diakui secara luas, hubungan antara kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan perilaku inovasi pegawai masih belum sepenuhnya dipahami dengan baik. Penelitian telah menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kompetensi SDM dan perilaku inovasi pegawai. Individu yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu untuk menghasilkan ide-ide baru, metode, atau produk yang bermanfaat bagi organisasi.

Komitmen organisasi mencakup keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada inovasi organisasi. Mereka merasa memiliki kepentingan pribadi dalam kesuksesan organisasi dan cenderung lebih terlibat dalam usaha untuk menciptakan dan menerapkan inovasi. Menurut Otoo (2019) kompetensi individu adalah sumber daya yang memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Meningkatkan kompetensi dengan pelatihan dan pengembangan sangatlah penting untuk dilakukan (Potnuru & Sahoo, 2016). Menurut (Tyas et al., 2020a) kompetensi karyawan merupakan faktor yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk mencapai kinerja yang unggul dalam konteks pekerjaan mereka. Kompetensi SDM yang kuat memungkinkan individu untuk mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sementara itu, perilaku inovasi pegawai merupakan respons individu terhadap kebutuhan organisasi untuk berinovasi. Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku inovasi pegawai mencakup usaha individu untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru, metode, atau produk yang bermanfaat bagi

organisasi. Perilaku inovatif pegawai memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses inovasi organisasi secara keseluruhan. Peran komitmen organisasi juga menjadi faktor kunci dalam memahami hubungan antara kompetensi SDM dan perilaku inovasi pegawai. Komitmen organisasi mencakup keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan mereka dalam menciptakan dan menerapkan inovasi. Dalam konteks ini, penelitian oleh Meyer dan Allen (1991) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada inovasi organisasi.

Pada penelitiannya Sutrisno (2010:125) mengatakan bahwa kompetensi adalah salah satu variabel yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Analisis faktor yang menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif dari suatu organisasi atau instansi adalah dari kompetensi individu atau setiap kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai di suatu instansi. Penelitian Nurmanah (2009) juga mengatakan bahwa kompetensi berhubungan kuat dan positif dengan efektivitas organisasi. Penelitian Nair (2007) mengatakan bahwa organisasi dituntut mengelola kompetensi agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. (Dan & Diklat, 2019)

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat merupakan hal yang diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Adam et al., 2020). Penelitian terdahulu lainnya dari Darmayanti (2014) menemukan fakta empiris bahwa antara kompetensi dan kinerja pegawai terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Berbeda dari hasil penelitian tersebut, dalam penelitian lain dari Basori (2017) menemukan hal yang berbeda dimana dalam penelitiannya ditemukan fakta empiris bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja sehingga hal tersebut menjadi gap yang menarik untuk diuji dalam penelitian ini. Adapun pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dimediasi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja (Anggraeni dan Helmy, 2020). (Udi Iswadi, 2022)

Martinette et al (2014) mengungkapkan bahwa inovasi adalah penerapan kemampuan ide baru yang memiliki fungsi untuk merespon lingkungan untuk mencapai keberhasilan. Penelitian yang dilakukan oleh Jihananti et al (2018) dan Marin-Idarraga dan Cuartas-Marin (2019) menemukan bukti bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Puryantini et al (2017) yang menemukan bukti bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. (Kusuma et al., 2021)

Bappedalitbang Kabupaten Tegal merupakan lembaga pemerintah yang memiliki fokus utama dalam perencanaan pembangunan dan penelitian pengembangan daerah, karena mempunyai fungsi yang cukup penting sebagai organisasi perangkat daerah di Kabupaten Tegal maka diharapkan karyawan dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan di Bappedalitbang mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan dan dinamis mengikuti perubahan juga berdaya saing dan jiwa inovasi yang tinggi dalam bekerja. Tahun 2024 Bappedalitbang Kabupaten Tegal memiliki total Karyawan sebanyak 43 karyawan yang terdiri dari Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional, Tenaga Administrator dan Tenaga harian lepas, dengan tingkat pendidikan pegawai beragam dari jenjang SMA sampai dengan Doktor (S3). Berikut data kepegawaian yang ada di Bappedalitbang

Tabel 1 Data Pegawai Bappedalitbang Berdasarkan Jabatan Tahun 2020-2024

No	Tahun	Status Pegawai			Jumlah
		ASN	P3K	THL	
1	2020	38		15	53
2	2021	42		10	52
3	2022	42		10	52
5	2023	29	4	7	40
6	2024	29	7	6	42

Sumber: Bappedalitbang (2024)

Tabel 2. Data Pegawai Bappedalitbang Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020-2024

No	Tahun	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SMA	Diploma	S1	S2	S3	
1	2020	14	1	23	15		53
2	2021	8	2	24	18		52
3	2022	8	1	28	15		52
5	2023	5	1	25	8	1	40
6	2024	5	1	27	8	1	42

Sumber: Bappedalitbang (2024)

Tabel 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan/Ruang

No	Golongan/Ruang	Jumlah (Pegawai)	Persentase Terhadap ASN (%)
	Golongan IV	6	18,18
	IV/b	2	6,06
	IV/a	4	12,12
	Golongan III	20	60,61
	III/d	8	24,24
	III/c	2	6,06
	III/b	5	15,15
	III/a	5	15,15
	Golongan II	3	9,09
	II/d	2	6,06
	II/c	1	3,03

Sumber: LKJIP Bappedalitbang tahun 2024

Guna mendukung pengembangan kompetensi bagi pegawainya Bappedalitbang juga memfasilitasi untuk mengikuti diklat yang mendukung tugas pekerjaan anatara lain :

1. Diklat Perencanaan dan Penganggaran Daerah
2. Diklat Kerasipan
3. Diklat Sistem Informasi Geografi
4. Diklat tentang Penatausahaan keuangan
5. Diklat pengadaan barang dan jasa

6. Diklat arsiparis
7. Diklat tentang pengelolaan aset dan
8. Diklat terkait dengan jabatan fungsional

Bappedalitbang sebagai Organisasi Perangkat daerah yang mempunyai fungsi penelitian pengembangan bertanggung jawab terhadap inovasi yang dihasilkan oleh pegawainya dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pada tahun 2023 Kepala Bappedalitbang mewajibkan kepada pegawainya untuk dapat menghasilkan 1 (satu) inovasi sehingga dihasilkan kurang lebih 30 inovasi sesuai dengan tugas yang diampu oleh masing-masing pegawai. Secara garis besar inovasi yang dihasilkan oleh pegawai Bappedalitbang antara lain terkait dengan :

1. Inovasi Terkait Perencanaan daerah E-Proposal yaitu inovasi bagi organisasi atau lembaga untuk mengajukan proposal secara online jika mengajukan usul kegiatan pada pemerintah Kabupaten Tegal melalui Bappedalitbang
2. Inovasi dalam rangka peningkatan kualitas SDM Kabupaten Tegal “Yuh Sekolah Maning”
3. E-Survey dalam rangka menyusun data Infrastruktur seperti jalan, Perumahan dan Permukiman serta sanitasi
4. SainSaDesa merupakan inovasi yang mengharuskan mahasiswa yang melakukan KKN di Kabupaten Tegal menghasilkan minimal 1 Inovasi satu desa.
5. Inovasi terkait E-Kendali yaitu inovasi terkait penyerapan anggaran kegiatan yang ada di Bappedalitbang

Pada tahun 2022 terdapat Peraturan Bupati tentang SOTK baru terdapat bidang dipisahkan dan juga ada bidang yang digabung menjadi satu yaitu :

1. Bidang Perencanaan dan Penganggaran Program dengan Bidang Pengendalian dan Evaluasi Tergabung menjadi Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan
2. Bidang Perekonomian dan Pengembangan Infrastruktur terbagi menjadi 2 bidang yaitu :
 - a. Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - b. Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Hal tersebut berpengaruh pada tugas dari masing-masing bidang sehingga inovasi yang dihasilkan juga disesuaikan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab bidang.

Tabel 4. Perbandingan Realisasi Kerja Tahun 2023

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	2021			2022			2023		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
Renstra Bappedalitbang Kab Tegal 2019-2024											
Tujuan											
1	Meningkatkan keselarasan perencanaan pembangunan daerah	Indeks Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah	96,88	93,16	96,16						
2	Meningkatkan pemanfaatan keitbangan dalam perencanaan pembangunan daerah	Indeks keitbangan dan Pengelolaan Data	87,4	81,47	93,22						
Sasaran											
	Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah	Indeks Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah	96,88	93,16	96,16						
	Meningkatnya pemanfaatan keitbangan dalam perencanaan pembangunan daerah	Indeks keitbangan dan Pengelolaan Data	87,4	86,64	99,13						
Perubahan Renstra Bappedalitbang Kab Tegal 2019-2024											
Tujuan											
1	Meningkatkan Kualitas Perencanaan dan Keitbangan	Indeks Perencanaan dan Keitbangan				88,76	87,54	98,63	90,61	88,90	98,11
Sasaran											
1	Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah	Indeks Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah				91,68	86,64	94,5	92,76	91,03	98,13
2	Meningkatnya kualitas Keitbangan dalam Perencanaan Pembangunan Daerah	Indeks Keitbangan				91,18	88,89	97,49	94,7	85,69	90,49
3	Meningkatnya Pemenuhan Pelayanan Pemunjang Urusan Pemerintahan Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Pemunjang Urusan Pemerintahan Perangkat Daerah				100	100	100	100	100	100

Sumber: Renstra Bappedalitbang Kabupaten Tegal Tahun 2024

Data tersebut menggambarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun 2021 dan tahun 2022 berdasarkan renstra Bappedalitbang tahun 2019 – 2024 dan Perubahan

Restra Bappedalitbang 2019-2024. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi indikator kinerja belum sesuai dengan target yang telah ditentukan terutama pada indikator yang terkait tupoksi inti Bappedalitbang.

Pencapaian kinerja lain yang dihasilkan Bappedalitbang Kabupaten Tegal pada tahun 2023 sebagaimana telah disebutkan di atas didukung dengan berbagai prestasi yang berhasil diraih, yaitu :

1. Juara ke 4 pada Ajang Penganugerahan Keterbukaan Informasi Publik (KIP) Award Tahun 2023. Bappedalitbang Kabupaten Tegal pada Tahun 2023 memperoleh penghargaan peringkat ke 4(empat) pada Ajang Penganugerahan Keterbukaan Informasi Publik (KIP) Award Tahun 2023 sebagai OPD yang “informatif”. Penganugerahan ini diberikan kepada OPD yang telah bekerja memberikan pelayanan terbaiknya dalam memenuhi hak publik atas informasi, baik itu informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala, informasi yang wajib diumumkan secara serta-merta, dan informasi yang wajib tersedia setiap saat.
2. Meraih Penghargaan “Sangat Inovatif” dalam Penghargaan Pemerintah Daerah Inovatif. (Innovative Government Award) Tahun 2023. Pada Tahun 2023 Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 400.10.11 – 6287 Tahun 2023 tentang Indek Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten, Dan Kota Tahun 2023 pada Skor Indeks 60,33 (Sangat Inovatif) menduduki ranking 40 dari 415 Kabupaten se Indonesia. Selama 4 Tahun berturut-turut masih menduduki sebagai Kabupaten Sangat Inovatif, dari Tahun 2020, Tahun 2021, Tahun 2022 dan Tahun 2023.

Dalam penelitian ini, saya memilih topik tentang Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Perilaku Inovasi Pegawai melalui Komitmen Organisasi karena berdasarkan beberapa data diatas bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan kunci untuk mendorong inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa meskipun secara prestasi Bappedalitbang memperoleh beberapa penghargaan dan juga Inovasi yang dihasilkan relatif menunjang kinerja tetapi capaian kinerja pada tahun 2023 tidak sesuai dengan target yang telah disepakati. Dengan mempelajari hubungan ini, saya berharap dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana peningkatan kompetensi karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan, pada akhirnya, meningkatkan perilaku inovatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pembangunan budaya inovasi di tempat kerja sehingga dapat mendukung pencapaian target kinerja organisasi dalam hal ini Bappedalitbang Kabupaten Tegal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi SDM terhadap perilaku kerja inovatif pegawai?
2. Bagaimanakah kompetensi SDM terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan perilaku kerja inovatif pegawai.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah atau sasaran akhir pada suatu penelitian. Adapun tujuan penelitian sebagai sasaran akhir pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap perilaku kerja inovatif pegawai
2. Untuk menganalisis kompetensi SDM terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.
4. Untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara kompetensi SDM dan perilaku kerja inovatif pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Grand Theory Resource Base View (RBV)

Resource Based View Theory atau RBV adalah teori yang menggambarkan suatu organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumber daya yang dimiliki untuk mengarahkan organisasi agar dapat berkelanjutan (Barney, 1986). Pendekatan utama dari RBV adalah pemahaman tentang hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas terutama kemampuan dalam memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Teori RBV mengemukakan bahwa sumber daya organisasi, termasuk SDM, dapat menjadi aset yang berharga dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam konteks ini, manajemen SDM berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Manajemen SDM yang baik akan memperhatikan faktor-faktor seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi pegawai. Melalui upaya tersebut, manajemen SDM dapat meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan sangat penting adanya bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan satu dengan yang lainnya. Menurut Eduard (2011). Teori RBV juga dipandang sebagai kemampuan bersaing organisasi satu dengan yang lainnya merupakan fungsi dari keunikan serta nilai dari sumber daya serta kapabilitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Teori RBV membahas model kinerja perusahaan dengan fokus pengendalian dari setiap sumber daya (resource) serta kemampuan (capabilities) yang dimiliki dalam rangka mencapai keunggulan dari masing-masing perusahaan. RBV memandang bahwa perusahaan harus memperhatikan beragam sumber daya yang berbeda dari semua perusahaan yang lainnya. Sumber daya yang dimaksud adalah aset berwujud dan aset tidak berwujud yang bisa dikendalikan perusahaan yang bisa dijadikan sebuah strategi utama dibandingkan sumber daya lainnya (Barney dalam Pertiwi & Suhartini, 2022).

2.2 Kompetensi Pegawai

Spencer dalam Alwi (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan karena ini berpengaruh terhadap kinerjanya. Sedangkan menurut Ellstrom dalam Otoo (2019) kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk sukses menurut formalitas tertentu atau kriteria informal, yang ditetapkan oleh diri sendiri atau orang lain, menangani situasi tertentu atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Kompetensi adalah suatu pengembangan melalui proses pendidikan dan pelatihan atau pengalaman untuk meningkatkan suatu kemampuan (Tyas et al., 2020b). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kompetensi antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Pramularso, 2018; Yuningsih & Ardianti, 2019):

1. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada atasannya untuk mengerjakan dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai yang dapat diharapkan dengan tujuan bersama-sama untuk mencapai tujuan.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu dalam bekerja dan mengetahui apa yang di pelajari sebelumnya dalam bidangnya dan mendapatkan informasi dari rekan kerjanya.

3. Sikap (*Attitude*)

Tingkah laku pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan peraturan organisasi.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berperan penting terhadap perilaku organisasi, sehingga komitmen organisasi menjadi perhatian yang serius dari akademisi maupun praktisi serta dipandang sebagai variabel penting untuk memfasilitasi pemahaman terhadap perilaku pegawai di perusahaan atau tempat kerja. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan atas sikap penerimaan, keyakinan kuat nilai dan tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan akan mempunyai dorongan kuat untuk mempertahankan serta menjadi bagian dari organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi memiliki peran sangat penting perusahaan atau organisasi, karena pegawai/karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan kuat pada organisasinya akan menampilkan kinerja terbaiknya (Priansa, 2014). Menurut Robbins & Judge (2018) komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang pegawai karyawan untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya karena merasa dirinya terikat dalam aktivitas organisasinya (Wibowo, 2016). Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja dan tertarik untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Pegawai dengan komponen *afektif* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative* tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)

yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Indikator komitmen organisasi (Busro, 2018; Robbins dan Judge, 2018; Dewi et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya. Komitmen afektif meliputi: (a) kepercayaan yang kuat, menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja. Komitmen kontinu meliputi: (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Komitmen normative meliputi: (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Perilaku kerja inovatif

Perilaku inovatif merujuk pada semua upaya individu untuk mengenali dan menerapkan hal baru yang bermanfaat bagi organisasi. Ini meliputi pembuatan ide atau teknologi produk baru serta modifikasi dalam prosedur administrasi, dengan tujuan meningkatkan interaksi kerja atau menerapkan ide-ide baru untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas proses kerja secara signifikan. Perilaku inovatif adalah esensi dari kemajuan dan pertumbuhan organisasi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Ini mencakup segala upaya individu untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang dapat memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan. Salah satu bentuk perilaku inovatif adalah pengembangan ide atau teknologi produk baru yang dapat memperluas pasar atau meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang ada.

Sajiwo (2014:24) menjelaskan bahwa inovasi merupakan suatu proses refleksi dan implementasi pemikiran yang menghasilkan hal-hal baru seperti produk, layanan, proses, metode, kebijakan, dan sebagainya. Dalam konteks inovasi organisasi, salah satu opsi untuk menciptakan organisasi yang inovatif adalah melalui upaya inovatif yang dilakukan oleh anggota individu atau kelompok dalam organisasi tersebut. Menurut Messmann (2012:93), perilaku kerja inovatif mencakup beragam aktivitas fisik dan kognitif yang dilakukan oleh pegawai, baik secara individu maupun dalam kelompok, dalam rangka menyelesaikan

serangkaian tugas yang diperlukan untuk mengembangkan inovasi. Menurut West dan Farr dalam Ebrahim et al., (2023) perilaku kerja yang inovatif, yaitu penemuan, pengalaman dan penerapan ide, proses, produk dan prosedur baru dan kemudian digunakan dalam organisasi untuk memberi manfaat bagi kinerja kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat secara luas. Inovasi pada tingkat individu, yang lebih dikenal sebagai perilaku kerja inovatif, merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan inovasi dan kesuksesan organisasi (Afsar, Badir, & Saeed, 2014; Contreras, Espinosa, Dornberger, & Acosta, 2017). Akram, Lei dan Haider (2016) menambahkan bahwa perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh karyawan dianggap sebagai pondasi dari kinerja organisasi yang tinggi

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh kompetensi pegawai terhadap perilaku kerja inovatif

Kompetensi pegawai merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dalam konteks inovasi, kompetensi pegawai dapat menjadi faktor yang penting dalam memfasilitasi atau menghambat perilaku kerja inovatif. Kompetensi pegawai yang tinggi umumnya dikaitkan dengan kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam mengeksplorasi ide-ide baru, menciptakan solusi kreatif, dan mengambil risiko yang terkontrol untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi pegawai yang luas dan beragam juga dapat memperluas cakupan pemikiran dan pandangan individu. Penelitian yang terkait Perilaku Kerja Inovatif yang meliputi eksplorasi ide, pembangkitan ide, memperjuangkan ide, implementasi ide menyatakan bahwa hal tersebut berpengaruh positif secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo (Review, 2020).

Hal ini dapat memungkinkan mereka untuk menghubungkan ide-ide dari berbagai bidang pengetahuan dan menghasilkan solusi yang inovatif untuk tantangan yang kompleks. Kemampuan untuk berpikir secara lintas disiplin dapat menjadi kunci untuk menghasilkan ide-ide yang segar dan menghadirkan pendekatan baru dalam penyelesaian masalah, jika dihubungkan ide-ide yang dapat mendukung kinerja pegawai sangat erat kaitan dengan kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai

2.5.2 Pengaruh Kompetensi terhadap komitmen organisasi

Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Areros & Rumawas, 2020). Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merancang kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan, seperti keadilan dalam kompensasi, pengakuan atas kontribusi karyawan, kebijakan kesejahteraan, dan kesempatan pengembangan karir. Ketika manajemen SDM menerapkan praktik yang mendukung dan memperhatikan karyawan, hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen yang kuat pada gilirannya berdampak pada produktivitas, retensi karyawan, kualitas kerja, dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

Individu yang merasa kompeten dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka mungkin merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih tertarik untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup untuk

mencapai tujuan dan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Selain itu, kompetensi juga dapat memengaruhi persepsi individu terhadap nilai organisasi dan kesempatan pengembangan yang diberikan oleh organisasi. Individu yang memiliki kompetensi yang kuat mungkin merasa bahwa organisasi memberikan lingkungan yang mendukung bagi pengembangan karier mereka dan menyediakan peluang untuk pertumbuhan profesional. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterikatan individu terhadap organisasi dan mendorong mereka untuk tetap berkomitmen dalam jangka panjang. Pada Penelitian Buyung dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai korelasinya yang tinggi yang berarti korelasinya positif (cukup kuat). (Review, 2020). Berdasarkan kondisi tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.5.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidang tugas mereka cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, dengan standar yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Kompetensi karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan mereka, dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung merasa lebih terikat dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, termasuk dalam upaya untuk menciptakan solusi baru atau meningkatkan proses kerja melalui inovasi. Komitmen yang tinggi juga dapat mengurangi kecenderungan untuk mencari peluang kerja lain, sehingga memungkinkan individu untuk fokus pada upaya inovatif di tempat kerja mereka saat ini. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Budaya organisasi yang didasarkan pada kepercayaan, kerjasama, dan dukungan saling dapat memfasilitasi pertukaran ide dan kolaborasi yang diperlukan untuk menghasilkan inovasi. Pegawai yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan ruang untuk berekspres kreatif cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam upaya inovatif. Penelitian Gusmayanti et al., (2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

2.5.4 Peran mediasi Komitmen organisasi terhadap hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif.

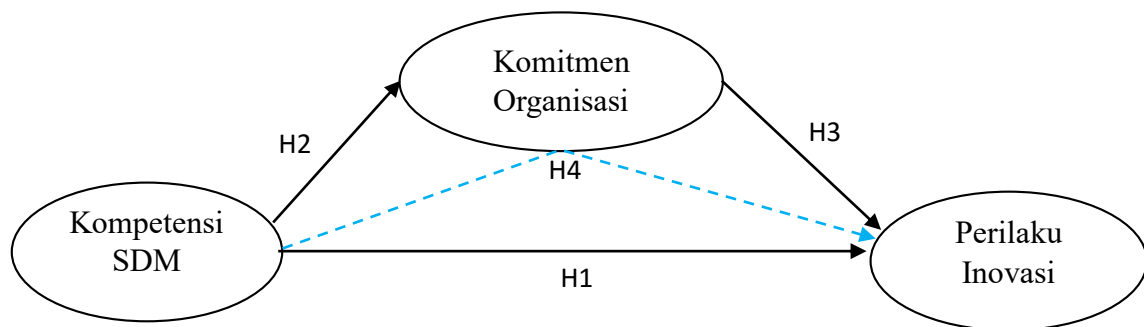
Manajemen SDM yang adil dan transparan dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan bahwa kepentingan mereka dihargai, kepercayaan mereka terhadap organisasi meningkat. Kepercayaan ini dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan secara positif mempengaruhi kinerja mereka. Komitmen organisasi, yang mengacu pada tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, juga dapat memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Kompetensi yang kuat dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, dan mengatasi tantangan yang kompleks dalam lingkungan kerja. Namun, tanpa adanya komitmen yang kuat terhadap organisasi, individu mungkin kurang termotivasi untuk berkontribusi pada inovasi organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas yang memotivasi individu untuk berusaha keras dalam menghasilkan inovasi yang

dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat bertindak sebagai mediasi dalam hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif. Ini berarti bahwa tingkat kompetensi individu dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui pengaruhnya terhadap tingkat komitmen organisasi. Individu dengan kompetensi yang tinggi cenderung merasa lebih terlibat dan keterikatan terhadap organisasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berpartisipasi dalam upaya inovatif. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H4 : Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kompetensi dengan perilaku kerja inovatif

2.6 Model Penelitian

Manajemen SDM yang baik akan mampu meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai Berikut



Gambar 1 Model Penelitian

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini diantaranya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Darmaileny et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tata Kelola ○ Kompetensi ○ Perilaku kerja inovatif ○ Kinerja Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Tata Kelola dan kompetensi berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif - Tata Kelola dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi
2	(Ebrahim et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pemberdayaan Psikologis ○ Keterlibatan Kerja Karyawan ○ Self Efficacy ○ Berbagi pengetahuan ○ Dukungan Organisasi ○ Kepemimpinan Transformasional ○ Iklim Organisasi untuk inovasi ○ Praktik SDM 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberdayaan psikologis, keterlibatan karyawan, efikasi diri, berbagi pengetahuan, dukungan organisasi, iklim inovasi, praktik sumber daya manusia, dan kepemimpinan transformasional secara konsisten menunjukkan hubungan yang kuat dengan Perilaku kerja inovatif

No	Peneliti/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		o Perilaku kerja inovatif	
3	(Sinaga & Sianipar, 2023)	o Gaya kepemimpinan transformasional o Pemberdayaan psikologis o Komitmen afektif o Perilaku kerja inovatif	- Gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
4	(Gusmayanti et al., 2023)	o Kepemimpinan transformasional o Iklim organisasi o Komitmen organisasional o Perilaku kerja inovatif	- Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
5	(Rajesh & Hanum, 2023)	o Etos Kerja o Iklim organisasi o Kompetensi o Perilaku kerja Inovatif	- Etos kerja, iklim organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif
6	(Ilmawan & Fajrianti, 2021)	o Kehidupan kerja o Komitmen organisasi o Perilaku kerja inovatif	- Kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif - Komitmen organisasi memediasi pengaruh kehidupan kerja dengan perilaku kerja inovatif
7	(Hardani et al., 2023)	o Person organization fit o Komitmen organisasi o Perilaku kerja inovatif	- Person organization fit dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
8	(Li & Qu, 2023)	o Komitmen organisasi o Tanggungjawab sosial perusahaan o Perilaku kerja inovatif	- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif - Komitmen organisasi memediasi hubungan tanggungjawab sosial Perusahaan dengan perilaku kerja inovatif
9	(Elshifa et al., 2020)	o Quality work life o Teknologi informasi o Komitmen organisasi o Perilaku kerja inovatif	- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif - Komitmen organisasi memediasi hubungan quality life dan teknologi informasi dengan perilaku kerja inovatif

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner pada pegawai Bappedalitbang Kabupaten Tegal. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen laporan dari Bappedalitbang Kabupaten Tegal.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2019) populasi adalah merupakan subjek global penelitian, jadi dapat dimaknai bahwa populasi adalah objek global menyeluruh yang dijadikan sebagai sumber kajian yang diperlukan dalam penelitian. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Bapeda Kabupaten Tegal yang berjumlah 48 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representatif (Morissan, 2017). Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel dapat diambil seluruhnya dari populasi. Oleh karena itu seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel atau dengan teknik sampling jenuh (sensus).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menyamakan persepsi maka dalam penelitian ini dapat dijelaskan definisi operasional sebagaimana disaji pada tabel berikut.

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Pramularso, 2018)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap (Pramularso, 2018; Yuningsih & Ardianti, 2019)	Likert 1 – 5
2.	Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014).	1. Affective Commitment a. Kepercayaan yang kuat untuk menerima nilai dan tujuan organisasi b. Loyalitas terhadap organisasi c. Kerelaan melakukan upaya demi kepentingan organisasi 2. Continuance Commitment a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi 3. Normative Commitment a. Kemauan bekerja b. Tanggung jawab memajukan organisasi. (Busro, 2018; Dewi et al., 2019)	Likert 1 – 5
4.	Perilaku inovatif kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik	1. Idea exploration 2. Idea generation	Likert 1 – 5

No	Variabel	Indikator	Skala
	dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu set tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. (Rizana, (2017)	3. Idea Championing 4. Idea implementation (Santoso & Nugraheni, 2022)	

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi Pustaka, Kuesioner, dan observasi dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Studi Pustaka. Penelitian ini menggunakan studi pustaka dimana data yang diperoleh didapatkan dari referensi literatur, jurnal, data-data riil yang ada pada objek penelitian dan data tersebut menunjang dalam proses penelitian.
- 2) Kuesioner (angket). Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data melalui seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Arikunto, 2014). Sementara jenis data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk kategori jenis data kuantitatif dengan skala pengukuran ordinal. Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa data ordinal merupakan data yang berbentuk rangking atau peringkat menggunakan skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi suatu observasi dalam bentuk tabel, grafik maupun narasi. Menurut Sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

3.5.2 Teknik Analisis Data dengan SEM-PLS

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS). SEM-PLS merupakan pendekatan alternatif SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2018). Tahapan dalam analisis SEM-PLS dilakukan melalui Valuasi Model Pengukuran (*Outer model*) dan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

3.5.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dalam SEM-PLS untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Evaluasi outer model dilakukan dengan tiga kriteria yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

1. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai

berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan nilai konstruk yang dihitung dengan PLS. Dikatakan tinggi jika nilai korelasi antara nilai item dengan konstruk lebih dari 0,7 (Ghozali, 2018)

2. *Average Variance Extrated (AVE)*

AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted (AVE)* antara indikator suatu variabel atau konstruk yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika *AVE* masing-masing indikator lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2018).

3. *Discriminant Validity*

Discriminatn validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Validitas diskiriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, dimana jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain, maka dikatakan konstruk memiliki validitas diskriminan yang tinggi (Ghozali, 2018).

4. *Composite Reliability*

Secara umum, reliabilitas diartikan sebagai rangkaian tes untuk menilai reliabilitas item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab butir pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

3.5.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (*inner model*) menggambarkan hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori (Alfa et al., 2017). Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive elevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2018) dan model fit (Putra, 2020).

a. Model Fit

Dalam penelitian ini model fit menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* dan Normed Fit Index (NFI). Jika nilai SRMR $< 0,8$ maka model perfect fit dan jika nilai SRMR antara 0,8 - 0,1 maka model Fit, sedangkan nilai NFI dianjurkan $> 0,9$ (Hair et al., 2021).

b. R Square

Koefisien Determinasi atau R-square menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independent) pada model mampu menerangkan variable endogen (Dependen). Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Rule of thumb untuk nilai R-squares adalah Model kuat ($R^2 > 0.75$), Model Moderte ($R^2 > 0,25 - 0,50$) dan Model lemah ($R^2 \leq 0.25$) (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2021).

c. Predictive Relevance (Q²)

Nilai Q² digunakan untuk menggambarkan pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel Dependent (variabel laten endogenous). Niali Q² dapat ditentukan dengan persamaan:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots\dots\dots(1 - R^2_n)$$

Nilai Q² > 0 menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif. Menurut Hair et al. (2017), jika nilai Q² lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen tertentu menunjukkan model jalur PLS-

SEM memiliki nilai predictive relevance

3.5.3 Pengujian Hipotesis

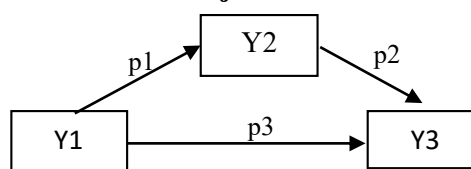
Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada inner model dengan kriteria

- ❖ Jika nilai p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima
- ❖ Jika nilai p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima

3.5.3.1 Uji Mediasi

Uji mediasi merupakan pengujian terhadap hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Untuk menguji hipotesis mediasi dalam penelitian ini menggunakan konsep Hair et al., (2017) dengan ketentuan sebagai berikut:

Gambar 2. Uji Mediasi



Ketentuan uji mediasi

- (1) Jika *indirect effect* ($p1.p2$) signifikan maka ada potensi $y2$ sebagai mediasi, jika tidak maka $y2$ bukan variabel mediator
- (2) Jika $p3$ signifikan maka ada mediasi sebagian (*partial mediation*) oleh variabel $y2$, jika $p3$ tidak signifikan maka $y2$ adalah mediator penuh (*full mediation*)
- (3) Jika $p1$ $p2$ $p3$ positif maka ada mediasi *complementary*, jika $p1$ $p2$ $p3$ tidak positif maka mediasi *competitive*