



Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan Digital, dan Budaya Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Nurul Annisa Samir¹, Mu'fidatul Nurul Hajjad², Muh. Ferils³, Rohsita Amalyah Rasyid⁴, Muhammad Rivai⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia

Email : nurulannisa200800@gmail.com^{*1}, alghufron.fida@gmail.com²,
muh.ferils89@gmail.com³, rhs.rasyid@gmail.com⁴, vaikarampuang@gmail.com⁵

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v10i1.3190>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2026-05-21
Diperbaiki :
2026-06-30
Disetujui :
2026-07-01

Kata Kunci : Pemberdayaan Psikologis; Kepemimpinan Digital; Budaya Digital; Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRAK

Perilaku kerja inovatif pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan belum berkembang optimal, terutama dalam mengajukan ide baru dan menciptakan solusi kreatif. Kondisi ini ditemukan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, di mana pegawai cenderung menunggu arahan pimpinan dibandingkan berinovasi secara proaktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap seluruh pegawai ASN melalui pengambilan total sampling yang terdiri dari 77 peserta. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan budaya digital belum memberikan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan digital dalam mendorong inovasi pegawai serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

ABSTRACT

Innovative work behaviour amongst civil servants within the government bureaucracy has not yet developed to its full potential, particularly in terms of proposing new ideas and devising creative solutions. This situation has been observed at the General Affairs Bureau of the West Sulawesi Provincial Secretariat, where staff tend to wait for instructions from the leader rather than innovating proactively. This study aims to examine the influence of psychological empowerment, digital leadership and digital culture on the innovative work behaviour of civil servants. This study employed a quantitative method using a survey approach targeting all civil servants, utilising a total sampling method which comprised 77 participants. Research data were collected via a questionnaire and analysed using multiple linear regression. The results indicated that psychological empowerment and digital leadership had a positive and significant effect on innovative work behaviour, whilst digital culture had not yet had a significant effect. All three variables had a significant effect on innovative work behaviour simultaneously. These findings underscored the importance of strengthening psychological empowerment and digital leadership in fostering staff innovation and improving the quality of public services.

Keywords : Psychological Empowerment; Digital Leadership; Digital Culture; Innovative Work Behavior

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki fungsi strategis dalam mengoptimalkan kemampuan karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan dan

mewujudkan sasaran organisasi secara optimal. (Amanah dkk., 2021). Oleh karena itu, penerapan MSDM yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan digitalisasi organisasi (Putrie dkk., 2024). Dalam konteks tersebut, manajemen kinerja menjadi bagian penting karena menjalankan serangkaian tahapan terstruktur yang bertujuan mendorong peningkatan performa setiap anggota maupun kelompok kerja di lingkungan organisasi (Nanik dkk., 2024).

Perilaku kerja inovatif menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Perilaku ini mencakup kemampuan pegawai untuk mengembangkan ide baru, menemukan solusi kreatif, serta melakukan perbaikan dalam proses kerja yang ada (Putra dkk., 2022). Dalam konteks pemerintahan, perilaku kerja inovatif selain berdampak pada efektivitas operasional, juga mampu meningkatkan pelayanan publik yang lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan.

Namun demikian, dalam praktiknya tidak semua pegawai mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif secara optimal. Berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Regional Director Southeast Asia and Japan Gallup, Kanika Singh, tingkat keterlibatan tenaga kerja di kawasan Asia Tenggara masih tergolong rendah, terutama dalam aspek inisiatif kerja. Di Indonesia, keterlibatan aktif pada tingkat manajerial hanya mencapai 8%, sedangkan 23% manajer tercatat tidak terlibat dan 36% lainnya berada pada kategori sangat tidak terlibat. (Merdeka.com, 2024). Penelitian lain mengungkapkan bahwa kreativitas dan inovasi karyawan masih ditentukan oleh sejumlah faktor, baik dari sisi kelembagaan maupun personal, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi (Hasibuan & Harsono, 2023).

Faktor lain yang memengaruhi perilaku kerja inovatif adalah pemberdayaan psikologis. Menurut Santoso & Izzati (2022), menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis salah satu faktor yang berkontribusi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, tingginya tingkat pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kecenderungan pegawai untuk mengembangkan, mengusulkan, dan menerapkan gagasan-gagasan inovatif dalam lingkungan kerja. Kesimpulan ini memperkuat hasil penelitian Putra dkk., (2022), yang mengungkapkan bahwa pegawai yang mempunyai tingkat pemberdayaan psikologis yang optimal cenderung memberikan kapasitas yang lebih baik dalam mengembangkan gagasan baru, menemukan berbagai alternatif solusi, serta melahirkan inovasi dalam pekerjaan mereka. Akan tetapi, kuatnya peran pemberdayaan psikologis ini belum sepenuhnya disepakati dalam literatur. Yusuf & Etikariena (2023) misalnya menemukan bahwa pemberdayaan psikologis tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku kerja inovatif pada karyawan perusahaan rintisan, yang mengindikasikan bahwa peran pemberdayaan psikologis dapat melemah ketika diuji bersamaan dengan variabel lain dalam model yang lebih kompleks. Studi pada sektor pelabuhan oleh Lukiyana dkk., (2026) bahkan melaporkan kontribusi pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif yang tergolong kecil dan hampir tidak signifikan secara struktural, serta dapat berbalik menjadi pengaruh negatif apabila otonomi pegawai tidak diimbangi dengan sinkronisasi arah organisasi. Senada dengan itu, temuan Soerjoatmodjo (2025) pada pegawai Gen Z menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki tingkat kompetensi dan makna kerja yang tinggi, aspek otonomi dan dampak terhadap organisasi masih tergolong rendah, sehingga rasa berdaya dalam bekerja belum sepenuhnya terbentuk secara utuh.

Faktor berikutnya yang diduga turut membentuk perilaku kerja inovatif adalah kepemimpinan digital, yakni kecakapan seorang pemimpin dalam memadukan teknologi

informasi ke dalam aktivitas manajerial sekaligus mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang berbasis digital (Shafariah dkk., 2024). Sejalan dengan temuan Afif & Fitrianingrum (2025), kepemimpinan digital terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku inovatif para pekerja. Menurut Gehan & Yulianti (2024), kepemimpinan digital memiliki peran yang signifikan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif bagi inovasi, sehingga pada akhirnya mampu mendorong peningkatan perilaku inovatif di kalangan pegawai. Namun, sejumlah studi lain melaporkan bahwa pengaruh kepemimpinan digital tidak selalu sekuat dan sekonsisten itu. Penelitian Wulandari & Santosa (2025), misalnya menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan secara umum terhadap perilaku kerja inovatif tidak selalu konsisten, karena faktor budaya organisasi dan dukungan manajerial justru kerap lebih dominan dalam membentuk perilaku tersebut. Demikian pula, pada penelitian Khairunnisa dkk., (2024) mengungkapkan bahwa kemampuan kepemimpinan digital dalam mendorong perilaku inovatif terbukti sangat bergantung pada variabel moderasi seperti *leader member exchange*, sehingga pengaruh langsungnya tidak selalu signifikan pada seluruh konteks organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan digital dipengaruhi oleh faktor individu pemimpin maupun dukungan organisasi, dan keberhasilan transformasi digital sendiri dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan teknologi, kesiapan sumber daya manusia, budaya organisasi, hingga kelengkapan infrastruktur pendukung (Sulistiarini dkk., 2025).

Di samping kedua variabel tersebut, budaya digital yang berkembang dalam organisasi juga diduga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku kerja inovatif pegawai. Budaya digital mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mendukung penggunaan teknologi digital dalam aktivitas organisasi (Pebrian dkk., 2023). Hal ini diperkuat oleh temuan Efawati (2024), yang mengungkapkan bahwa budaya digital terbukti berdampak positif terhadap kreativitas maupun kinerja karyawan, serta oleh Novita dkk., (2023), yang menegaskan bahwa penerapan budaya digital berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, peran budaya digital terhadap perilaku kerja inovatif secara khusus belum tentu sekuat pengaruhnya terhadap kinerja maupun kreativitas karyawan. Mudhoffar & Frinaldi (2024) menegaskan bahwa proses transformasi budaya organisasi pada sektor publik membutuhkan rentang waktu yang relatif panjang sebelum mampu menghasilkan perubahan nyata pada perilaku inovatif, sehingga pengaruh budaya digital terhadap perilaku kerja inovatif tidak serta-merta bersifat langsung maupun signifikan, khususnya pada organisasi birokrasi yang memiliki karakteristik perubahan budaya yang relatif lambat.

Kesenjangan hasil yang didapatkan pada ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital terhadap perilaku kerja inovatif masih bersifat kontekstual dan belum sepenuhnya konsisten antar setting organisasi, sehingga perlu diuji ulang pada konteks yang berbeda, khususnya pada lingkup birokrasi pemerintahan daerah seperti yang menjadi fokus penelitian ini. Di samping itu, sebagian besar studi yang ada juga lebih menitikberatkan pada pengaruh budaya digital terhadap kinerja dan kreativitas karyawan, sedangkan penelitian yang secara khusus menelaah keterkaitan antara budaya digital dan perilaku kerja inovatif pegawai masih tergolong terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah, sehingga belum banyak penelitian yang menguji pengaruh pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital secara bersamaan terhadap perilaku kerja inovatif, terutama dalam konteks organisasi pemerintah daerah.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, mengingat satuan kerja ini menjalankan fungsi yang krusial dalam mendukung kelancaran tugas administratif dan operasional pemerintahan, terutama pada aspek ketatausahaan, kelengkapan sarana, urusan rumah tangga, hingga keprotokolan untuk seluruh perangkat daerah pada lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat (Pergub Sulbar Nomor 4 Tahun 2022). Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena pegawai Biro Umum terlibat langsung dalam berbagai aktivitas administratif dan koordinatif yang menuntut kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta sistem kerja yang semakin berbasis digital. Kondisi tersebut menjadikan Biro Umum sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji perilaku kerja inovatif pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital.

Hasil observasi pendahuluan yang dilakukan pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa permasalahan pokok dalam penelitian ini terletak pada masih rendahnya perilaku kerja inovatif pegawai yang belum berkembang secara optimal. Kondisi ini tercermin dari masih terbatasnya inisiatif pegawai dalam mengajukan gagasan baru, lemahnya kemampuan dalam menghasilkan solusi kreatif atas permasalahan pekerjaan, serta kecenderungan pegawai yang lebih bersikap reaktif dengan menunggu instruksi dari pimpinan daripada bersikap proaktif dalam berinovasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pegawai belum berkembang secara maksimal, padahal tuntutan organisasi di era digital mengharuskan pegawai untuk lebih adaptif, kreatif, dan proaktif dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya perilaku kerja inovatif ini berpotensi menghambat efektivitas kerja serta mengurangi kualitas pelayanan publik yang seharusnya dapat ditingkatkan melalui inovasi.

Selain itu, perilaku kerja inovatif yang belum optimal juga terlihat dari belum adanya kebiasaan kerja yang mendorong penciptaan ide-ide baru secara berkelanjutan, serta masih terbatasnya kontribusi pegawai dalam melakukan perbaikan terhadap sistem dan prosedur kerja yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi belum menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, persoalan utama yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini adalah masih rendahnya perilaku kerja inovatif pada pegawai. Fenomena tersebut diperkirakan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, serta budaya digital organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, kajian ini diarahkan untuk menelaah berbagai faktor yang berperan dalam membentuk perilaku kerja inovatif pegawai, sebagai landasan dalam menyusun strategi guna meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif pegawai tidak terlepas dari pengaruh berbagai aspek organisasi, seperti pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, serta budaya digital yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menjadi penting mengingat transformasi digital di sektor birokrasi menuntut pegawai pemerintah untuk tidak sekadar melaksanakan tugas administratif semata, melainkan juga dituntut mampu melahirkan inovasi guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Aspek kebaruan dalam penelitian ini tidak hanya tercermin dari pengujian tiga variabel secara bersamaan, melainkan juga dari setting penelitian yang dilakukan pada organisasi pemerintahan daerah, di mana karakteristik birokrasi dan tata kerja yang berlaku berbeda dari yang ditemui pada sektor swasta. Selain memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia pada organisasi sektor publik, penelitian ini juga diharapkan dapat menyediakan dasar konseptual bagi instansi pemerintah dalam menyusun

strategi yang fleksibel dan berorientasi pada tantangan era digital.

Berbagai fenomena yang telah diuraikan sebelumnya menjadi landasan bagi peneliti untuk menelusuri secara lebih dalam keterkaitan antara pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Inovatif

Anggraini & Mansyur (2024), perilaku kerja inovatif dapat dipahami sebagai bentuk tindakan pegawai yang meliputi tahapan penciptaan sekaligus penerapan ide-ide baru di lingkup pekerjaan, dengan sasaran akhir berupa peningkatan kinerja organisasi. Indikator perilaku kerja inovatif menurut Ghost dkk. dalam Sjahruddin dkk., (2024) meliputi: (1) *Idea Exploration*, kemampuan mengidentifikasi peluang dan menggali solusi; (2) *Idea Generation*, mengembangkan ide menjadi konsep yang sistematis dan aplikatif; (3) *Idea Championing*, berupaya memperoleh dukungan terhadap ide yang diusulkan; dan (4) *Idea Implementation*, menerapkan ide ke dalam praktik kerja sehingga menghasilkan perubahan nyata.

Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika pegawai merasa pekerjaannya bermakna, memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya, memiliki kebebasan dalam bertindak, serta mampu memengaruhi hasil kerja organisasi (Sun L., 2023). Menurut Spreitzer dalam Gathmyr dkk., (2024) dimensi pemberdayaan psikologis meliputi: (1) *Meaning*, kesesuaian antara nilai pribadi dan tuntutan pekerjaan; (2) *Competence*, keyakinan atas kemampuan menyelesaikan tugas; (3) *Self-Determination*, kebebasan dalam mengatur metode dan mengambil keputusan; dan (4) *Impact*, persepsi bahwa kontribusi berdampak terhadap organisasi.

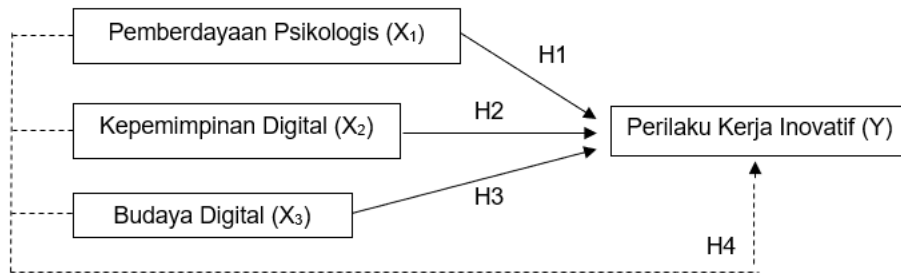
Kepemimpinan Digital

Menurut Arsyad dkk., (2025) kepemimpinan digital menggambarkan kompetensi seorang pemimpin dalam mengintegrasikan berbagai teknologi berbasis digital ke dalam strategi organisasi guna menciptakan perubahan, mendorong lahirnya ide-ide baru, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan pada lingkungan yang semakin terdigitalisasi. Indikator kepemimpinan digital menurut Luck dkk. dalam Araujo dkk., (2021) meliputi: menyediakan visi dan tujuan, menciptakan peluang eksperimen, mendorong pemikiran kreatif di luar kebiasaan, membangun kerja tim vertikal dan horizontal, memperkuat komunikasi, mengarahkan strategi bisnis, dan membangun kolaborasi.

Budaya Digital

Budaya digital adalah sekumpulan nilai, norma, sikap, perilaku, dan praktik kolektif yang mendorong individu maupun organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif, adaptif, dan inovatif (Iskandar, 2024). Indikator budaya digital menurut Gill & VanBoskirk dalam Nurshinta dkk., (2025) meliputi: strategi digital yang jelas, dukungan pimpinan, ketangkasan organisasi, dan budaya kerja kolaboratif digital.

Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hubungan Antar Variabel

Pemberdayaan Psikologis (X₁) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Pemberdayaan psikologis yang tinggi membuat individu merasa memiliki makna kerja, kompetensi, otonomi, dan dampak terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil inisiatif, mengeksplorasi ide baru, dan menerapkan gagasan inovatif dalam pekerjaan.

Kepemimpinan Digital (X₂) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan digital mampu menyediakan visi transformasi, menciptakan ruang eksperimen, dan mendorong pemikiran kreatif di luar kebiasaan, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya perilaku inovatif karyawan.

Budaya Digital (X₃) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Budaya digital yang kuat, ditandai dengan strategi digital yang jelas, dukungan pimpinan, ketangkasan organisasi, dan kolaborasi kerja digital, akan membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan mendorong karyawan untuk terus berinovasi.

Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan Digital, dan Budaya Digital secara Simultan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Ketiga variabel tersebut diduga secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, karena faktor individu dan faktor organisasi saling melengkapi dalam mendorong munculnya inovasi di tempat kerja.

Rumusan Hipotesis

(H1) Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

(H2) Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

(H3) Budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

(H4) Pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat selama periode Maret hingga Mei 2026. Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 77 orang dijadikan subjek penelitian. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan memiliki karakteristik yang cukup

homogen, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan pilihan jawaban berkisar dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan Pearson Correlation dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y menunjukkan perilaku kerja inovatif, X_1 merepresentasikan pemberdayaan psikologis, X_2 menunjukkan kepemimpinan digital, dan X_3 menggambarkan budaya digital. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen), serta uji F untuk menilai pengaruh ketiga variabel secara simultan. Semua pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, analisis juga dilengkapi dengan penghitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengidentifikasi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	48	62,3%
	Laki-laki	29	37,7%
Usia	20–30 tahun	38	49,3%
	31–40 tahun	25	32,5%
	41–50 tahun	14	18,2%
	SMA	22	28,6%
Pendidikan	Diploma	3	3,9%
	S1	44	57,1%
	S2	13	16,9%
	1–5 tahun	24	31,2%
Masa Kerja	6–10 tahun	27	35,1%
	11–15 tahun	17	22,1%
	> 16 tahun	9	11,7%

Sumber: Data primer setelah diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, sedangkan kelompok usia 20–30 tahun merupakan kategori terbesar. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1. Sementara itu, pengalaman kerja responden didominasi oleh masa kerja 6–10 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Pemberdayaan Psikologis [X_1]	Item $X_1 - 1$	0,558	0,224	Valid
	Item $X_1 - 2$	0,651	0,224	Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kepemimpinan Digital [X2]	Item X1 – 3	0,712	0,224	Valid
	Item X1 – 4	0,586	0,224	Valid
	Item X1 – 5	0,595	0,224	Valid
	Item X1 – 6	0,532	0,224	Valid
	Item X1 – 7	0,613	0,224	Valid
	Item X1 – 8	0,736	0,224	Valid
	Item X2 – 1	0,721	0,224	Valid
	Item X2 – 2	0,692	0,224	Valid
	Item X2 – 3	0,730	0,224	Valid
	Item X2 – 4	0,698	0,224	Valid
	Item X2 – 5	0,708	0,224	Valid
	Item X2 – 6	0,682	0,224	Valid
	Item X2 – 7	0,671	0,224	Valid
	Item X3 – 1	0,767	0,224	Valid
	Item X3 – 2	0,758	0,224	Valid
	Item X3 – 3	0,733	0,224	Valid
Budaya Digital [X3]	Item X3 – 4	0,760	0,224	Valid
	Item X3 – 5	0,563	0,224	Valid
	Item X3 – 6	0,628	0,224	Valid
	Item X3 – 7	0,688	0,224	Valid
	Item X3 – 8	0,632	0,224	Valid
	Item Y – 1	0,782	0,224	Valid
	Item Y – 2	0,710	0,224	Valid
	Item Y – 3	0,792	0,224	Valid
Perilaku Kerja Inovatif [Y]	Item Y – 4	0,690	0,224	Valid
	Item Y – 5	0,683	0,224	Valid
	Item Y – 6	0,724	0,224	Valid
	Item Y – 7	0,691	0,224	Valid
	Item Y – 8	0,710	0,224	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada variabel pemberdayaan psikologis (X_1), kepemimpinan digital (X_2), budaya digital (X_3), dan perilaku kerja inovatif (Y) memenuhi kriteria validitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing item yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,224. Dengan demikian, seluruh item dinilai mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keputusan
Pemberdayaan Psikologis (X_1)	0,747	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Digital (X_2)	0,799	0,60	Reliabel
Budaya Digital (X_3)	0,812	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,732	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah, 2026.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747 untuk variabel X_1 , 0,799 untuk X_2 , 0,812 untuk X_3 , dan 0,732 untuk variabel Y. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum reliabilitas sebesar 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan model persamaan $Y = 2,181 + 0,347X_1 + 0,349X_2 + 0,254X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 2,181 mengindikasikan Tingkat perilaku kerja inovatif yang diperkirakan tetap ada ketika variabel pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi pada variabel pemberdayaan psikologis (0,347) dan kepemimpinan digital (0,349) menunjukkan pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut cenderung meningkatkan perilaku kerja inovatif. Variabel budaya digital juga memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,254 yang menunjukkan arah hubungan positif, namun pengaruhnya belum signifikan secara statistik.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,181	3,536	-	0,617	0,539
Pemberdayaan Psikologis (X1)	0,347	0,122	0,325	2,849	0,006
Kepemimpinan Digital (X2)	0,349	0,174	0,277	2,003	0,049
Budaya Digital (X3)	0,254	0,172	0,212	1,473	0,145

Sumber: Data instrumen penelitian setelah diolah, 2026.

Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Pemberdayaan Psikologis (X1)	2,849	1,993	0,006	Berpengaruh Signifikan
Kepemimpinan Digital (X2)	2,003	1,993	0,049	Berpengaruh Signifikan
Budaya Digital (X3)	1,473	1,993	0,145	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data instrumen penelitian setelah diolah, 2026.

Hasil pengujian parsial pada Tabel 5, menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan digital masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,006 dan 0,049 ($< 0,05$). Sebaliknya, budaya digital tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,145 ($> 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H_1 dan H_2 dinyatakan diterima, sedangkan H_3 ditolak.

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1022,233	3	340,744	28,198	0,000
Residual	882,131	73	12,084	-	-
Total	1904,364	76	-	-	-

Sumber: Data instrumen penelitian setelah diolah, 2026.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 28,198 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,730, dengan taraf signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, serta budaya digital secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, perolehan nilai R^2 sebesar 0,537 memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut sanggup menjelaskan 53,7% variasi pada perilaku kerja inovatif. Adapun sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa *work engagement*, *Leader-Member Exchange*, *perceived organizational support*, *knowledge sharing*, *organizational commitment*, *digital literacy*, *organizational learning*, maupun *innovative work climate*, yang dalam berbagai penelitian terdahulu terbukti memiliki kontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja inovatif pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel tersebut agar diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

Pembahasan

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Temuan penelitian ini mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Hasil ini selaras dengan penelitian Naimi dkk., (2025) yang menemukan keterkaitan signifikan antara *psychological empowerment* dengan perilaku kerja inovatif, di mana komponen *meaning*, *competence*, *impact*, dan *self-determination* berfungsi sebagai pendorong internal terbentuknya perilaku inovatif. Artinya, semakin besar tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kapasitas mereka dalam menciptakan gagasan baru, mengembangkan solusi yang kreatif, serta menerapkan inovasi tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Meski demikian, kekuatan pengaruh ini tidak dapat digeneralisasi begitu saja, mengingat penelitian terdahulu yang sempat disinggung pada bagian pendahuluan justru menunjukkan bahwa peran pemberdayaan psikologis dapat melemah pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian Yusuf & Etikariena (2023) misalnya menemukan bahwa pemberdayaan psikologis tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku kerja inovatif pada karyawan perusahaan rintisan, yang mengindikasikan bahwa peran pemberdayaan psikologis dapat melemah ketika diuji bersamaan dengan variabel lain dalam model yang lebih kompleks. Lebih jauh, studi pada sektor pelabuhan oleh Lukiyana dkk., (2026) bahkan melaporkan bahwa kontribusi pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif tergolong kecil dan hampir tidak signifikan secara struktural, serta dapat berbalik menjadi pengaruh negatif apabila otonomi pegawai tidak diimbangi dengan sinkronisasi arah organisasi. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas pemberdayaan psikologis dalam mendorong perilaku inovatif sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta ada tidaknya variabel penyeimbang seperti arah strategis organisasi yang jelas. Pada konteks Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, pengaruh yang signifikan ini kemungkinan didukung oleh karakteristik birokrasi yang memberikan kejelasan struktur tugas, sehingga otonomi yang diberikan kepada pegawai tetap selaras dengan arah kerja organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan digital memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini memperkuat hasil studi Afif & Fitrianingrum (2025) yang menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi digital (*digital leadership*) ke dalam proses kerja organisasi berperan penting terhadap *innovative work behavior*. Pemimpin yang cakap dalam mendayagunakan teknologi, membangun pola komunikasi digital yang efektif, serta mendorong terjadinya kolaborasi dan eksperimen kerja, turut berkontribusi nyata dalam menumbuhkan semangat inovatif pegawai. Dukungan empiris serupa juga ditemukan dalam studi Gehan & Yulianti (2024) yang menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan digital terhadap perilaku kerja inovatif karyawan milenial.

Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa nilai signifikansi kepemimpinan digital dalam penelitian ini (0,049) berada sangat dekat dengan ambang batas $\alpha = 0,05$, sehingga pengaruhnya tergolong signifikan namun relatif lemah. Kondisi ini perlu dicermati mengingat penelitian oleh Wulandari & Santosa (2025) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan secara umum terhadap perilaku kerja inovatif tidak selalu konsisten, karena faktor budaya organisasi dan dukungan manajerial seringkali memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan itu sendiri. Demikian pula, kemampuan kepemimpinan digital dalam mendorong perilaku inovatif terbukti sangat bergantung pada variabel moderasi seperti kualitas hubungan dua arah antara pimpinan dan yang dipimpin, sehingga pengaruh langsungnya terhadap kinerja dapat menjadi tidak signifikan apabila kualitas hubungan atasan-bawahan rendah Khairunnisa dkk., (2024). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan digital bukan satu-satunya determinan utama, melainkan perlu didukung oleh kualitas relasi kerja dan budaya organisasi yang kondusif agar pengaruhnya terhadap perilaku inovatif dapat berlangsung secara konsisten.

Pengaruh Budaya Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Secara parsial, budaya digital belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Walaupun arah koefisien regresinya positif (0,254), kekuatan statistiknya masih belum memadai untuk dikatakan signifikan. Hasil ini sejalan dengan pandangan Nurshinta dkk., (2025) yang menjelaskan bahwa pengaruh budaya digital sangat bergantung pada tingkat internalisasi nilai-nilai digital serta literasi digital yang dimiliki pegawai. Sementara itu, Mudhoffar & Frinaldi (2024) mengemukakan bahwa proses transformasi budaya organisasi pada sektor publik membutuhkan rentang waktu yang relatif panjang sebelum mampu menghasilkan perubahan nyata pada perilaku inovatif.

Temuan tidak signifikan ini perlu dimaknai secara proporsional, sebab pada konteks organisasi lain budaya digital justru terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait inovasi dan kinerja. Penelitian Efawati (2024) menemukan bahwa budaya digital berdampak positif dan signifikan terhadap kreativitas maupun kinerja karyawan pada sektor swasta. Demikian pula, penelitian pada Ditjen Dukcapil menunjukkan bahwa budaya digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai selama masa kerja jarak jauh. Perbedaan hasil antara penelitian ini dengan studi-studi tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi: pada sektor swasta atau organisasi dengan tuntutan adaptasi teknologi yang lebih tinggi, budaya digital cenderung lebih cepat terinternalisasi dan langsung berdampak pada perilaku kerja, sedangkan pada organisasi birokrasi pemerintahan seperti Biro Umum Sekretariat Daerah,

perubahan budaya kerja umumnya berjalan lebih lambat karena terikat oleh aturan formal, hierarki struktural, serta kebiasaan kerja konvensional yang sudah lama melekat. Dengan demikian, budaya digital pada konteks penelitian ini kemungkinan belum cukup terinternalisasi untuk secara langsung mendorong perilaku kerja inovatif pegawai, meskipun arah pengaruhnya tetap positif.

Pengaruh Simultan Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan digital, dan Budaya Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan nilai R^2 mencapai 0,537. Hasil ini selaras dengan temuan Vu dkk., (2025) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor pendorong perilaku kerja inovatif bersifat multidimensi, melibatkan aspek psikologis dan kepemimpinan yang saling bekerja secara bersamaan. Dengan demikian, sinergi antara pemberdayaan psikologis, kepemimpinan digital, dan budaya digital tetap terbukti mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam mendorong terwujudnya perilaku kerja inovatif yang lebih optimal di lingkungan birokrasi pemerintahan, meskipun secara parsial pengaruh budaya digital belum signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel saling melengkapi: pemberdayaan psikologis membentuk dorongan internal pegawai untuk berinovasi, kepemimpinan digital menyediakan arah dan ruang eksperimen, sementara budaya digital berperan sebagai faktor pendukung jangka panjang yang pengaruhnya baru akan terasa signifikan setelah terinternalisasi secara lebih mendalam dalam organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, sedangkan budaya digital belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel terbukti berkontribusi signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan kemampuan model menjelaskan sebesar 53,7% variasi perilaku kerja inovatif pegawai. Adapun sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat berupa *work engagement*, *Leader-Member Exchange*, *perceived organizational support*, *knowledge sharing*, *organizational commitment*, *digital literacy*, *organizational learning*, serta *innovative work climate*. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif di lingkungan birokrasi lebih efektif dilakukan melalui penguatan pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan digital, sementara budaya digital tetap perlu diinternalisasikan secara berkelanjutan melalui peningkatan literasi digital, penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai, serta penguatan kolaborasi berbasis digital sebagai investasi jangka panjang dalam mendukung transformasi organisasi.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu instansi pemerintah dengan jumlah responden yang relatif terbatas, menggunakan desain *cross-sectional*, serta mengandalkan data berbasis persepsi responden sehingga hasilnya perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai instansi pemerintah, menerapkan desain longitudinal, serta mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti literasi digital, *job satisfaction*, atau *leader-member exchange*, serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *Partial Least Squares Structural*

Equation Modeling (PLS-SEM), guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai.

REFERENSI

- Afif, S.,N., Fitrianingrum., A. (2025). *Pengaruh Digital Leadership, Work Engagement, dan Organization Experience Terhadap Innovation Work Behavior Pada Pekerja Generasi Z Berpengalaman Organisasi Di Jawa Tengah*. 5(6), 3108–3127.
<https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i6.8552>
- Amanah, I.M., Hermawan, A.H., Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema*, 6(1), 55–62.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.6121>
- Anggraini, S., Mansyur, A. (2024). Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajmen*, 20(1), 43–56.
<http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i1.3046>
- Araujo, L. M. De, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). *Digital leadership in business organizations : an overview*. 2(1), 45–56.
- Arsyad, Sobadi, A., Hibrida, A. R. (2025). *Modern Leadership Approach: Digital Leadership In The Complexity Of The Digital Age* (pp. 1–12). <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>
- Efawati, Y. (2024). Peran Budaya Digital dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan: Apakah Krusial Bagi Perusahaan? *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 17(2), 139–150.
<https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- Gathmyr, D., Hidayat, S., Suparno, S., Wahono, P., Dharmawan Buchdadi, A., Hamidah, H., Tri, R., & Safariningsih, H. (2024). Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: A Literature Review. *DIJEMSS*, 5(5), 893–901.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i5>
- Gehan, A., Z., Yulianti, E. (2024). Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kreativitas Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Milenial: Peran Leader Member Exchange. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 29–40.
<https://doi.org/10.36636/dialektika.v9i2.3937>
- Hasibuan R.F. Harsono S. (2023). *Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers*. 02(01), 15–33.
- Iskandar. (2024). Tinjauan Literatur tentang Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan di Era Digital. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 44–55.
- Khairunnisa, Handayani, R., & Fatkhurahman. (2024). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Perilaku Inovatif dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator*. 2(4), 706–715.
- Lukiyana, Diansyah, & Firmansyah. (2026). Analisis Innovative Work Behavior dan Job Crafting terhadap Workforce Agility dengan Psychological Empowerment sebagai Pemoderasi pada PT . Pelindo regional II Sunda Kelapa. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 7(2), 1314–1327.

- Merdeka.com. (2024). *Survei Terbaru: Karyawan di Indonesia Tergolong Pasif dan Kurang Inisiatif*. Liputan6. <https://www.merdeka.com/uang/survei-terbaru-karyawan-di-indonesia-tergolong-pasif-dan-kurang-inisiatif-234754-mvk.html?page=2>
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Sektor Publik Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611–619. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.273>
- Naimi, D. I. A., Devin, I. T., & Fitri, A. N. (2025). Psychological Empowerment Dan Kinerja Inovatif: Dimoderasi Job Satisfaction Pada Karyawan Perempuan Salatiga. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5(8), 6840–6852. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i8.32454>
- Nanik, M., Wahyudi, A., Rahmawati, A., Qibliyah, M. (2024). Peran Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Perusahaan Pada PT. X. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(5), 117–126. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i5.2824>
- Novita, T., Hasan, S., Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Nurshinta, N., Usman, O., & Widyastuti, U. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Digital, Budaya Digital, Teknologi Digital Terhadap Kinerja Organisasi dengan Literasi Digital sebagai Pemoderasi di Jabodetabek. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6950–6961. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.8441>
- Pebrian R, Rina, M., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266–278. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah*. (n.d.).
- Putra, Y. S., Suharti, L., & Sasongko, G. (2022). Developing innovative work behavior: The influence of psychological empowerment and intergenerational learning. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 435–452. <https://doi.org/10.24914/jeb.v25i2.5327>
- Putrie R.A, Tawil M.R, Nugroho B.S, Utami U.Y, H. R. (2024). Pengaruh Teamwork, Perilaku Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENGARUH TEAMWORK, PERILAKU INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, 8(2), 1–14.
- Santoso, S.,D.,P., Izzati, U., A. (2022). Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior of Teachers in Vocational High Schools. *Character Jurnal Penelitian ...*, 10(02), 800–820. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54056%0Ahttps://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/54056/43091>
- Shafariah, H., Asril, A., & Agoestyowati, R. (2024). Leadership Transformation in the Digital Age: Implications for Employee Performance and Engagement in Modern Organizations.

- Sjahrudin, H., Ariawan, A., Winoto Tj, H., Efendi, E., & Yuwanda, T. (2024). Antecedents of Innovative Work Behavior and its Impact on Business Performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 8–20. <https://doi.org/10.25124/jmi.v24i1.5457>
- Soerjoatmodjo, G. W. L. (2025). Berdaya dalam Kerja: Menelusuri Dimensi Pemberdayaan Psikologis Gen Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 77–84. <https://doi.org/10.29313/jrp.v5i1.6840>
- Sulistiarni, I., Fatimah, Wildan, M. A. (2025). PERAN TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KOMPETENSI SDM DAN KEMANDIRIAN BUMDes. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(9), 741–756. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i9.p05>
- Sun L. (2023). *Factors Impacting Innovative Work Behavior of Employees at University in Yunnan, China*. 16(1), 182–192. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/AU-GSB/index>
- Vu, G., T., G., Nguyen, T., D., Le, T., P. (2025). *Transformational Leadership and Innovative Work Behaviors : The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Work Engagement*. June, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440251335464>
- Wulandari, D., & Santosa, A. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan pada CV Santi Jaya Indonesia*. 2(1), 213–223.
- Yen Efawati. (2024). Peran Budaya Digital dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan: Apakah Krusial Bagi Perusahaan? *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 17(2), 139–150.
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Rintisan: Peran Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Pemberdayaan Psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 101. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>