



PENGARUH TATA KELOLA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DIMEDIASI PERILAKU INOVATIF PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUM DESA) DALAM WILAYAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

Darmaileny Darmaileny¹, Zulfina Adriani², Fitriaty Fitriaty³

¹Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: darmaileny1234@gmail.com

²Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: zulfina_adrian@unja.ac.id

³Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Korespondensi Penulis: Darmaileny Darmaileny¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tata Kelola, kompetensi, perilaku Inovatif dan kinerja BUMdesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat; serta untuk menganalisis pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja BUMdesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku inovatif sebagai variable intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi BUMdes yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan jumlah 114 BUMDesa. Ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi beberapa kriteria yang telah di tentukan, sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 BUMDesa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji outer model melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), dan F-Square (*f² effect size*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tata kelola dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja BUMdesa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku inovatif sebagai variable intervening. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baiknya tata kelola dan kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BUMDesa, akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif pengurus dalam mengelola BUMDesa, yang berdampak dengan semakin baiknya kinerja Badan Usaha Milik Desa.

Kata Kunci: Tata Kelola, Kompetensi, Perilaku Inovatif, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pembangunan Desa mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan Nasional dan Pembangunan Daerah, karena didalamnya terkandung unsur pemerataan pembangunan dan hasil-hasil yang menyentuh langsung kepentingan masyarakat yang bermukim diwilayah pedesaan guna meningkatkan kesejahteraan Desa. Pembangunan

Indonesia yang dimulai dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa merupakan salah satu program prioritas pemerintah pusat. Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa merupakan momentum pergeseran paradigma dalam tatanan system pemerintahan negara Indonesia. Dimana setiap Desa diberikan otonomi untuk mengelola wilayah dan pemerintahannya secara sendiri.

Untuk mendukung Desa dalam menyelenggarakan pemerintahannya, maka pemerintah pusat maupun daerah mengalokasikan dana untuk keperluan tiap-tiap Desa. Setiap Desa memiliki kewenangan penuh dalam mengelola keuangan baik yang bersumber dari APBN, APBD Kabupaten, bantuan keuangan Provinsi, hibah maupun yang bersumber dari pihak ketiga lainnya. Dana yang diterima dari berbagai sumber tersebut diperuntukan bagi biaya penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Banyaknya sumber pendanaan bagi Desa hendaknya dibarengi dengan penggunaan dana yang produktif, terencana dan tepat sasaran. Salah satu yang menjadi program pemberdayaan masyarakat yang dapat dikembangkan sebagai stimulan usaha perekonomian Desa dan wujud nyata dari kemandirian Desa menuju perekonomian yang kuat adalah dibentuknya Badan Usaha Milik Desa yang disingkat dengan BUM Desa. Selain sebagai lembaga usaha di Desa yang berorientasi profit (keuntungan) juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Social).

Badan Usaha Milik Desa, yang selanjutnya disebut BUM Desa, adalah badan hukum yang didirikan oleh Desa dan/atau bersama Desa-Desa guna mengelola usaha, memanfaatkan aset, mengembangkan investasi dan produktivitas, menyediakan jasa pelayanan, dan/atau menyediakan jenis usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

Tujuan dibentuknya BUM Desa adalah untuk mendorong atau menampung seluruh kegiatan yang menstimulan peningkatan pendapatan masyarakat, maupun kegiatan perekonomian yang dapat dikelola oleh masyarakat melalui program Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. BUMDesa merupakan lembaga usaha yang ada di Desa yang dikelola secara sinergitas oleh pemerintah Desa bersama masyarakat Desa. Pendirian BUM Desa sendiri dimaksudkan untuk mengoptimalkan potensi desa baik itu potensi sumber daya alam, ataupun sumber daya manusia serta potensi ekonominya sehingga kemandirian Desa menuju perekonomian yang kuat dapat terwujud.

Untuk mewujudkan hal tersebut, tentu saja Badan Usaha Milik Desa selaku lembaga ekonomi yang ada di Desa membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Karena SDM yang berkualitas tentunya memiliki peranan penting bagi suatu organisasi sehingga mampu bekerja secara optimal guna tercapainya tujuannya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran tata Kelola, kompetensi, perilaku Inovatif dan kinerja BUMdesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat; serta untuk menganalisis pengaruh tata Kelola dan kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku inovatif sebagai variable intervening.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009). Tseng dan Lee (2014) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif. Kinerja organisasi terdiri atas kinerja organisasi, keuangan, dan sumber daya manusia. Menurut Antony dan Bhattacharyya (2010) kinerja

organisasi sebagai pengukuran seberapa baik organisasi dalam mengelola atau memberikan nilai kepada pelanggan serta pemangku kepentingan lainnya. Strategi perusahaan dibentuk guna meningkatkan kinerja organisasi dalam pertumbuhan penjualan dan sebagai pengukuran kinerja organisasi berdasarkan omset penjualan dan jumlah keuntungan (Voss & Voss, 2000).

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang mampu dicapai oleh organisasi tersebut apakah sesuai dengan tujuan pendiriannya atau tidak. Dalam manajemen strategis untuk mengukur kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari dua faktor yaitu kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Sedangkan untuk keberhasilan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) dapat diukur dari kemampuan organisasi memenuhi tujuan pendirian BUMDesa sebagaimana tertuang dalam klausula Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2021. Ada 5 (lima) point tujuan pendirian BUMDesa, yaitu: 1) Melakukan kegiatan usaha ekonomi melalui pengelolaan usaha, serta pengembangan investasi dan produktivitas perekonomian, dan potensi Desa; 2) Melakukan kegiatan pelayanan umum melalui penyediaan barang dan/atau jasa serta pemenuhan kebutuhan umum masyarakat Desa, dan mengelola lumbung pangan Desa; 3) Memperoleh keuntungan atau laba bersih bagi peningkatan pendapatan asli Desa serta mengembangkan sebesar-besarnya manfaat atas sumber daya ekonomi masyarakat Desa; 4) Pemanfaatan Aset Desa guna menciptakan nilai tambah atas Aset Desa; dan 5) Mengembangkan ekosistem ekonomi digital di Desa.

Tata Kelola

Tata Kelola adalah Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan (Pemegang Saham/Pemilik Modal, Komisaris dewan Pengawas dan Direksi) untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika (Sutedi, 2011). Menurut Child dan Rodrigues (2004) tata kelola merupakan struktur dan proses atau teknik untuk mengarahkan dan mengontrol perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif yang memfokuskan pada keselarasan kepentingan antara manajemen dengan penyedia modal. Ball.A.S dan Ball.A.S (2016) menyebut paradigma tata kelola perusahaan yang berorientasi pada perusahaan publik tidak memadai untuk diterapkan dalam social enterprise. Beliau mengusulkan gabungan *stakeholder governance* dan *participatory governance*, yaitu semua pihak yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (profit dan sosial) berpartisipasi aktif dalam pembuatan keputusan organisasi untuk menjamin tercapainya misi organisasi.

Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha. Menurut Pasal 3 Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor PER01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik/ GCG pada BUMN, yaitu terdiri atas: 1) Transparansi (*transparency*); 2) Akuntabilitas (*accountability*); 3) Pertanggungjawaban (*responsibility*); 4) Kemandirian (*independency*); 5) Kewajaran (*fairness*). Sedangkan menurut Purnomo (2016) ada enam prinsip dalam tata kelola yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur didalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik, yaitu: 1) Kooperatif; 2) Partisipatif; 3) Emansipatif; 4) Transparan; 5) Akuntabel; dan 6) Sustainabel.

Kompetensi

Selama beberapa dekade terakhir, kompetensi karyawan telah menerima banyak perhatian dari para peneliti, praktisi dan akademisi di seluruh dunia karena menjadi penentu utama kinerja karyawan (Elbaz et al, 2018) serta kinerja organisasi (Otoo, 2019; Potnuru & Sahoo, 2016). Kompetensi karyawan sebagai kompetensi diri, kompetensi tim,

kompetensi komunikatif, perubahan kompetensi dan kompetensi etis telah ditemukan positif terkait dengan kinerja organisasi (Potnuru & Sahoo, 2016).

Menurut Spencer and Spencer dalam (Nguyen et al., 2020) kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seseorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan kinerja yang tinggi sekali dalam pekerjaan atau situasi. Mangkunegara (2005) mengemukakan, bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Sedangkan menurut Simamora (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Hellriegel dan Slocum (2011) ada tujuh kompetensi utama yang mempengaruhi perilaku individu, tim, dan efektivitas organisasi, yaitu: 1) kompetensi diri; 2) kompetensi tim; 3) kompetensi perubahan; 4) kompetensi komunikasi; 5) kompetensi etika; 6) kompetensi keragaman; dan 7) kompetensi lintas negara.

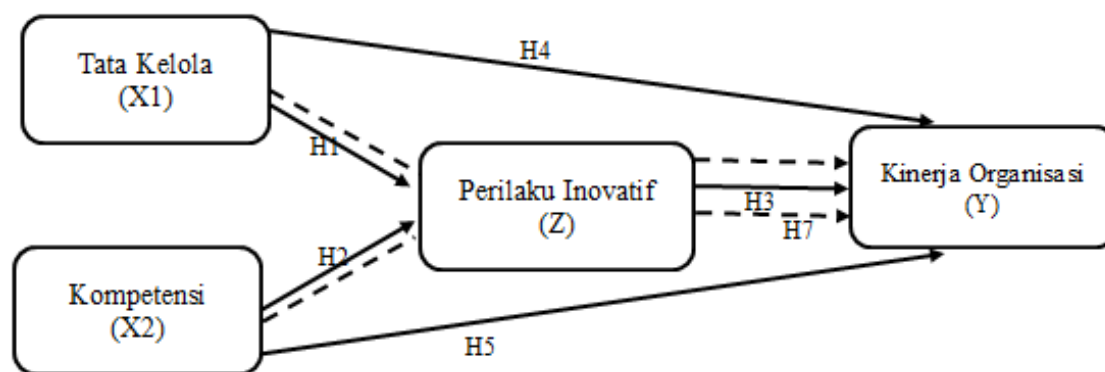
Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi *eksplorasi peluang* dan *ide-ide baru*, juga dapat mencakup perilaku *mengimplementasikan ide baru*, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis (De Jong & Hartog, 2007). McGruirk, Lenihan dan Hart (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan 12 hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016). Sedangkan menurut Janssen (2000) perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong & Hertog, 2010). Lebih lanjut De Jong & Hartog (2010;23-34) mengemukakan ada empat dimensi perilaku inovatif yaitu: 1) Eksplorasi Ide (*exploration*); 2) Membangkitkan Ide (*generation*); 3) Memenangkan Ide (*Championing*); dan 4) Aplikasi Ide (*Application*).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti dan didukung oleh penelitian terdahulu maka kinerja organisasi BUMDesa akan baik jika di dukung oleh beberapa aspek, antara lain diterapkannya prinsi-prinsip tata Kelola yang baik (GGC), adanya peningkatan kapasitas pengurus BUMDesa sehingga kompetensi yang dimiliki pengurus lebih meningkat, serta perlunya perilaku inovatif pegawai dalam memajukan berbagai unit usaha yang ada. Jika aspek-aspek tersebut bisa dilaksanakan dengan baik maka tujuan utama didirikannya Badan Usaha Milik Desa yakni mensejahterakan Masyarakat dapat terwujud.

Dari kerangka pemikiran tersebut, jika dideskripsikan dalam gambar maka alur kerangka pemikiran dapat dilihat sebagaimana gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel mediasi sebagai berikut :

- H1 : Diduga Tata Kelola pengaruh terhadap Perilaku Inovatif pengurus BUMDes.
- H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif pengurus BUMDes.
- H3 : Diduga Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja BUMDesa
- H4 : Diduga Tata Kelola berpengaruh terhadap Kinerja BUMDesa
- H5 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja BUMDesa
- H6 : Diduga Tata Kelola berpengaruh terhadap Kinerja BUMDesa dipengaruhi Perilaku Inovatif
- H7 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja BUMDesa dipengaruhi Perilaku Inovatif

METODE PENELITIAN

Metode dan Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan deskriptif. Dimana pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Sedangkan deskriptif sendiri dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain (Sujarweni, 2014).

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi BUMdes yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat berjumlah 114 BUMDesa. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan beberapa kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan kriteria yang telah di tentukan tersebut, maka dapat di tentukan jumlah sampel sebanyak 50 BUMDesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Analisis dan Alat Analisis Data.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Teknik PLS-SEM digunakan karena memiliki kekuatan prediksi yang baik, selain itu dipilih untuk menganalisis data dan diusulkan hipotesis menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Hair *et*

al, 2017). Penelitian ini menerapkan teknik PLS-SEM untuk mengembangkan model yang merepresentasikan hubungan antar variabel. Dalam teknik analisis pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahapan pengujian, yaitu: 1) Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) yang terdiri dari a) Reliabilitas; b) Validitas *konvergen*; dan Validitas diskriminan; 2) Pengujian Model Struktural Model (Inner Model) yang terdiri dari a) Nilai koefisien determinasi (R-Square); b) Relevansi prediktif (Q-Square); dan Ukuran efek (effect size); dan 3) Uji Hipotesis (Bootstrapping) yang terdiri dari a) *T-statistik*; b) Nilai Probabilitas (P Values); dan c) *Path Coefficients* (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Profil Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian berjumlah 50 responden dan merupakan pengurus BUMDesa yang menjabat sebagai Direktur BUMDesa. Mereka dipilih sebagai responden dengan pertimbangan yang menjadi ujung tombak kemajuan BUMDesa berada ditangan mereka. Dan untuk mempermudah dalam mengolah data maka dilakukan pengelompokan responden berdasarkan karakteristik yang di dasarkan pada pengelompokan jenis kelamin dan Usia.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, responden berjenis kelamin laki-laki lebih besar dibanding dengan jumlah responden perempuan. Dikarenakan yang menjadi direktur BUMDesa di dominasi oleh laki-laki sebanyak 88% sedangkan perempuan hanya 12%. Kemudian berdasarkan kelompok usia responden didominasi dengan jumlah terbanyak pada rentang usia 40 - 49 tahun sebesar 52%. Ini mengindikasi bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan jumlah responden terendah terdapat pada usia diatas 50 tahun, sebesar 4%.

Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Tata Kelola

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, dari tujuh belas indikator yang disusun menjadi pernyataan, skor tertinggi berada pada indikator X1.1 yakni "*Saya melibatkan peran serta perangkat desa dalam pemilihan jenis dan unit usaha BUMDesa*" dengan skor 214 dan nilai mean sebesar 4,1. Sedangkan skor terendah indikator X1.12 pada pernyataan yakni "*Saya bersama pengurus menyusun SOP di setiap bidang kegiatan / Unit Usaha*" dengan skor berjumlah 216 dan nilai mean 2,54.

Kompetensi

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, dari lima belas indikator tersebut, rata-rata nilai tertinggi diperoleh indikator X2.1 "*Saya menggunakan kemampuan dan potensi diri yang saya miliki untuk kemajuan BUMDesa*" dengan skor rata-rata sebesar 3,62 yang berarti baik, sedangkan rata – rata terendah yaitu indikator X2.9 "*Saya mampu menyesuaikan dan beradaptasi dengan perubahan struktur organisasi BUMdesa*" dengan skor rata-rata sebesar 3,12.

Perilaku Inovatif

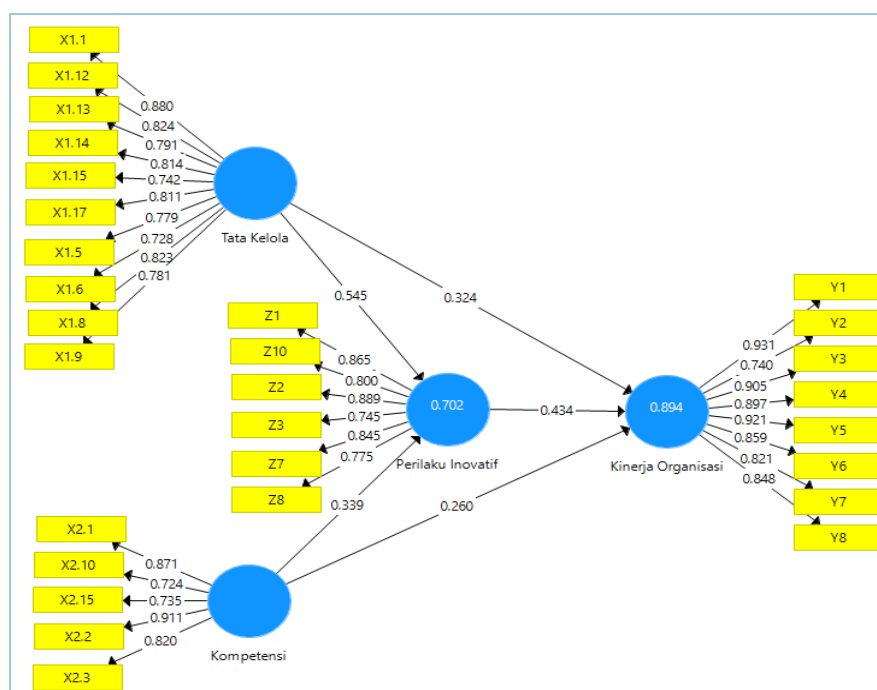
Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, dari sepuluh indikator yang digunakan rata-rata nilai tertinggi diperoleh indikator Z.2 "*Dalam pekerjaan seberapa sering Pengurus BUMDesa bertanya-tanya bagaimana hal-hal bisa ditingkatkan*" dengan skor rata-rata sebesar 3,46 yang berarti " Baik", sedangkan rata – rata terendah yaitu indikator "*Dalam pekerjaan seberapa sering pengurus BUMDesa berkontribusi pada implementasi ide baru;*" dengan skor rata-rata sebesar 3,00.

Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, dari 8 indikator yang digunakan rata-rata perolehan skor tertinggi pada indikator Y1 “Terjadi peningkatan penjualan BUMDesa dalam waktu 1 tahun” dengan skor rata-rata sebesar 3,48, yang berarti “ Baik”, sedangkan rata-rata terendah yaitu indikator “Anda melakukan perluasan usaha melalui pengembangan pasar.” dengan skor rata-rata sebesar 3,00.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Berdasarkan diagram penelitian yang telah ditentukan, hasil estimasi skor loading factor setelah melalui proses modifikasi, dapat terlihat bahwa seluruh nilai outer loading telah memenuhi persyaratan > 0,7 dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian setelah Modifikasi

Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel laten (tata kelola, kompetensi, perilaku inovatif terhadap kinerja organisasi). Model struktural atau inner model dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* dan *F square* sebagai berikut.

Nilai *R-Square* (R^2) menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Semakin tinggi Nilai *R-Square* (R^2) maka semakin baik model prediksi dari penelitian yang digunakan. Hasil pengujian ini diuraikan dalam pembahasannya pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Organisasi	0,894	0,887
Perilaku Inovatif	0,702	0,689

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan Tabel 1 hasil perhitungan nilai *R-Square* di dapati bahwa model pengaruh antara variabel tata kelola dan kompetensi terhadap variabel kinerja organisasi memberikan nilai *R-*

Square Adjusted sebesar 0,887 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel kinerja organisasi yang direfleksikan oleh dimensi kinerja keuangan dan kinerja non keuangan adalah sebesar 88,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Sedangkan untuk variabel tata kelola dan kompetensi terhadap perilaku inovatif sebesar 0,689. Artinya variabel perilaku inovatif yang direfleksikan oleh dimensi ide eksplorasi, ide generasi, ide juara dan ide penerapan adalah sebesar 68,9 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap *Q-Square* dengan menggunakan menu *blindfolding* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Q-Square*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Organisasi	400,000	163,218	0,592
Kompetensi	250,000	250,000	
Perilaku Inovatif	300,000	162,141	0,460
Tata Kelola	500,000	500,000	

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *predictive relevance* model Q2 perilaku inovatif sebesar 0,460 dan kinerja organisasi sebesar 0,592. Nilai *blindfolding* (Q2) lebih besar dari nol maka model memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

Terakhir dilakukan uji *F Square* (F²) untuk melihat dampak relatif dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebagaimana data berikut ini :

Tabel 3. Nilai *F-Square*

	Kinerja Organisasi	Kompetensi	Perilaku Inovatif	Tata Kelola
Kinerja Organisasi				
Kompetensi	0,215		0,149	
Perilaku Inovatif	0,532			
Tata Kelola	0,278		0,385	

Sumber: Output Smart PLS 3, 2022.

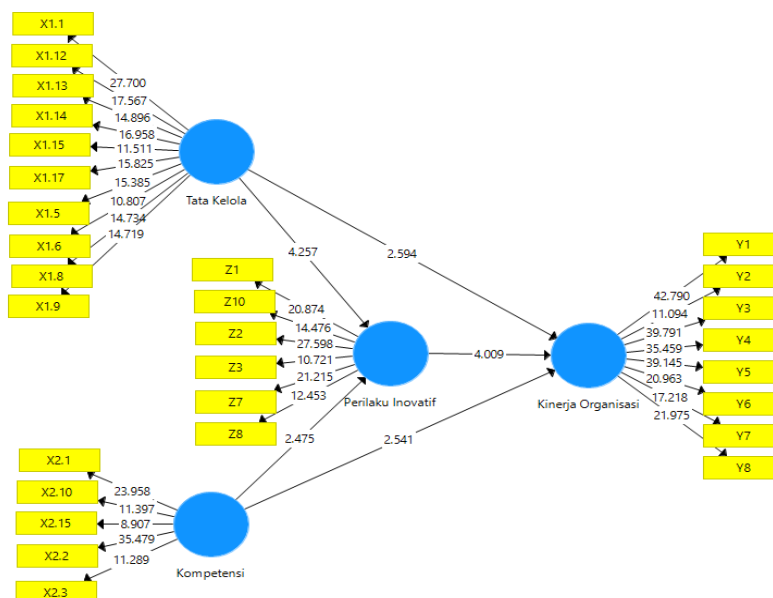
Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F² pada variabel tata kelola memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja organisasi,. Ini dikarenakan nilai F² berada di atas 0,02 yaitu sebesar 0,278. Demikian pula variabel kompetensi dan perilaku inovatif terhadap kinerja organisasi memiliki kontribusi yang besar dengan nilai masing-masing 0,215 dan 0,532. Selain itu variabel kompetensi terhadap perilaku inovatif juga memiliki kontribusi yang besar dengan nilai 0,149 dan untuk variabel tata kelola terhadap perilaku inovatif memiliki kontribusi senilai 0,385.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil Bootstrapping Pengaruh Langsung

Tabel *results for inner weights* dari hasil *running bootstrapping* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dari masing-masing hipotesis. Caranya adalah melihat nilai koefisien jalur dari masing-masing hipotesis dan nilai *t-statistics*. Koefisien ini bersumber dari kolom *original sample estimate*. Nilai *t-statistics* bersumber dari kolom *t-statistics* pada *result for inner weights*. Nilai *t-statistics* yang berada di atas 1,96 menunjukkan pengaruh langsung signifikan dari masing-masing hipotesis. Dikatakan ada pengaruh langsung jika nilai *p-value* < 0,05 dan tidak ada pengaruh langsung jika nilai *p-*

value sebesar $> 0,05$. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis *SEM PLS* sebagai berikut.



Gambar 3. Hasil Uji *Inner Model Bootstrapping*

Sementara hasil pengujian signifikansi untuk pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel yang diperoleh dari tabel *path coefficients* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Tata Kelola -> Perilaku Inovatif	0,545	0,560	0,128	4,257	0,000
Kompetensi -> Perilaku Inovatif	0,339	0,325	0,137	2,475	0,014
Perilaku Inovatif -> Kinerja Organisasi	0,434	0,449	0,108	4,009	0,000
Tata Kelola -> Kinerja Organisasi	0,324	0,310	0,125	2,594	0,010
Kompetensi -> Kinerja Organisasi	0,260	0,260	0,102	2,541	0,011
Tata Kelola -> Perilaku Inovatif -> Kinerja Organisasi	0,237	0,253	0,090	2,636	0,009
Kompetensi -> Perilaku Inovatif -> Kinerja Organisasi	0,147	0,145	0,071	2,066	0,039

Sumber: Output Smart PLS 3, 2022.

Pengaruh Tata Kelola terhadap Perilaku Inovatif.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, nilai *path coefficient* diperoleh nilai t-statistics sebesar 2,257 dan standar deviasi 0,128. Dengan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung tata kelola terhadap perilaku inovatif adalah positif dan signifikan, maka **Hipotesis 1 (H.1) diterima**.

Hal ini membuktikan bahwa penatakelolaan pada Badan Usaha Milik Desa akan menjadi lebih baik jika dikelola oleh pengurus yang memiliki perilaku kerja yang inovatif. Idealnya pengurus yang memiliki perilaku inovatif akan mampu menerapkan prinsip-prinsip

tata kelola yang baik dengan cara yang berbeda. Mereka akan berinovasi dan berusaha agar dapat menjalankan organisasi dengan skema yang baru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Sebagaimana yang disampaikan Dysvik, Kuvaas & Buch, (2014) perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi. Dengan kata lain mereka akan bekerja secara efektif dan sistematis serta berusaha untuk mencari ide-ide baru dalam mengelola Badan Usaha Milik Desa dengan tetap menerapkan prinsip tata kelola yang baik.

Dukungan penelitian ini sangat sedikit sekali karena secara referensi belum banyak teori yang menghubungkan tata kelola dengan perilaku inovatif. Dengan demikian hasil temuan ini menambah literatur hubungan penerapan prinsip tata kelola terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Dengan demikian semakin baik tata kelola yang diterapkan dalam Badan Usaha Milik Desa akan berbanding lurus dengan meningkatnya perilaku inovatif pengurus BUMDesa dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Inovatif.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, nilai *path coefficient* diperoleh nilai t-statistics sebesar 2,457 dan standar deviasi 0,137. Dengan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,014 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap perilaku inovatif adalah positif dan signifikan, maka **Hipotesis 2 (H.2) diterima.**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Olys Harun (2021) berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwoto. Hasil penelitian menunjukkan *kompetensi* profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perilaku inovatif* guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se Kabupaten Pohuwoto. Selanjutnya hasil penelitian Marlina Siregar, dkk (2020) juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu dengan perilaku inovatif.

Merujuk pada teori, hasil temuan terdahulu, serta hasil temuan dalam penelitian ini ternyata memperkecil adanya *gap* (kesenjangan) antara teori dan bukti empiris di lapangan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pengurus BUMDesa, maka semakin meningkat pula perilaku inovatif pengurus dalam mengelola BUMDesa.

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, nilai *path coefficient* diperoleh nilai t-statistics sebesar 4,009 dan standar deviasi 0,108. Dengan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung perilaku inovatif terhadap kinerja organisasi adalah positif dan signifikan, maka **Hipotesis 3 (H.3) diterima.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Woo-Sung Choi, et al (2021). Dimana Penelitian ini menghasilkan perilaku inovatif sangat dibutuhkan dari karyawan yang merencanakan dan mengimplementasikan ide dan tugas baru dengan cepat. Inovasi organisasi untuk peningkatan kinerja organisasi dan kelangsungan hidup berasal dari perilaku inovatif. perilaku inovatif secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi melalui studi sebelumnya. Situasi ini berlaku untuk sebagian besar organisasi, dari organisasi nirlaba hingga organisasi nirlaba. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif meningkatkan produktivitas kerja pekerja. Ini berarti semakin tinggi produktifitas kerja pekerja maka kinerja organisasi semakin meningkat pula. Sebagaimana yang disampaikan

Sutrisno (2011) bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Merujuk dari teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan (*gap*) antara teori dan bukti empiris di lapangan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki pengurus BUMDesa, maka kinerja Badan Usaha Milik Desa juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Tata Kelola terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, nilai *path coefficient* dalam model diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,594 dan standar deviasi 0,125. Dengan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,010 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung tata kelola terhadap kinerja organisasi adalah positif dan signifikan, maka **Hipotesis 4 (H.4) diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sofyani, dkk (2020) yang menyatakan bahwa bahwa praktik tata kelola dengan prinsip transparansi, responsivitas, profesionalisme, rule of law, dan strategi visi dapat mempengaruhi kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Hal ini ditunjukkan dengan tingginya penerapan prinsip-prinsip tata kelola di dalam BUMDes dapat menghasilkan BUMDes yang berkinerja baik, sebaliknya rendahnya praktik tata kelola pada BUMDes dapat menghambat BUMDes berkinerja secara baik. Pendapat lain juga disampaikan oleh Ach Qosjim (2017) bahwa Tata kelola kelembagaan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan usaha dari setiap jenis BUMDes. Kinerja BUMDes yang baik dapat dianalisis dari beberapa indikator, diantaranya yaitu : kualitas layanan yang diberikan pada masyarakat desa, keuntungan usaha, dan keberlangsungan usaha.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan (*gap*) antara teori dan bukti empiris di lapangan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik penerapan tata kelola yang terdiri dari partisipatif, transparan, akuntabel dan sustainabel pada Badan Usaha Milik Desa, maka kinerja Badan Usaha Milik Desa juga akan semakin baik.

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, nilai *path coefficient* dalam model diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,541 dan standar deviasi 0,102. Dengan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,011 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung tata kelola terhadap kinerja organisasi adalah positif dan signifikan, maka **Hipotesis 5 (H.5) diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman (2020) tentang kompetensi karyawan sebagai prediktor kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan terpilih terhadap kinerja organisasi kecuali kompetensi diri yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan dan negative. Selain itu Penelitian dari Potnuru & Sahoo, (2016) menunjukan bahwa kompetensi diri karyawan merupakan penentu utama tingkat kinerja karyawan, yang pada gilirannya memfasilitasi organisasi untuk berhasil mencapai target dan mencapai kinerja yang unggul dalam suatu organisasi.

Melihat fenomena BUMDes yang cukup masif dan penelitian yang dilakukan masih sedikit sekali yang menganalisa hubungan kompetensi terhadap kinerja organisasi BUMDesa, dalam hal ini peneliti kesulitan mencari referensi rujukan. Kompetensi merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi seringkali terabaikan dengan faktor lainnya. Padahal dalam mengelola BUMDesa dibutuhkan pengurus yang memiliki kompetensi yang baik dan dapat diandalkan sehingga mampu eksis dan berkembang sebagai lembaga perekonomian desa. Karna itu hasil dari penelitian ini akan menambah referensi literatur bagi penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BUMDesa, maka berdampak pada kinerja BUMDesa yang semakin baik.

Pengaruh tata kelola terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovatif

Pengujian pengaruh tata kelola terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovatif menghasilkan koefisien parameter 0,237 dan nilai t statistik sebesar 2,636 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,009 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara tata kelola terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovatif adalah signifikan, maka **Hipotesis 6 (H.6) di terima**. Ini berarti bahwa baik atau buruknya kinerja BUMDesa secara signifikan dipengaruhi langsung oleh penerapan prinsip tata kelola yang baik dan secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh perilaku inovatif pengurus BUMDesa.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajjad Nawaz Khan, et al (2019) bahwa Inovasi juga secara signifikan memediasi antara variabel independen dan kinerja organisasi. Inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovatif

Pengujian pengaruh Kompetensi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovatif menghasilkan koefisien parameter 0,147 dan nilai t statistik sebesar 2,066 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,039 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh perilaku inovatif adalah signifikan, maka **Hipotesis 7 (H.7) di terima**. Artinya secara langsung kompetensi yang dimiliki pengurus akan mempengaruhi baik atau buruknya kinerja BUMDesa sedangkan perilaku inovatif secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi kinerja BUMDesa.

Dukungan penelitian secara teori belum ada. Dengan demikian orisinalitas dari penelitian ini adalah memperluas literatur secara empiris yang membuktikan bahwa perilaku inovatif secara signifikan memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tata kelola dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku inovatif pengurus BUMDesa dalam wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- a) Perlu di terapkannya prinsip tata kelola yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bisa minimalisir resiko kesalahan dalam pengelolaan administrasi BUMDesa sehingga tidak berujung pada kasus hukum.
- b) Perlu dilakukan peningkatan kompetensi melalui peningkatan kapasitas pengurus BUMDesa. Dengan cara mengikutsertakan mereka dalam pelatihan dan peningkatan SDM yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan.
- c) Meningkatkan kerjasama dengan pihak ke tiga sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021. Kerjasama ini akan memberikan banyak manfaat untuk kemajuan BUMDesa. MOU yang dibuat oleh pelaksana operasional BUMDesa dengan berbagai pihak baik itu dengan pihak Akademisi, pengembang usaha, perbankan,

- pemerintah daerah maupun kerjasama antar Desa akan berdampak besar pada peningkatan usaha BUMDesa.
- d) Kedepan diharapkan kepada masyarakat/pokdarwis turut berpartisipasi dalam mensukseskan kegiatan desa pariwisata. Hal ini dilakukan agar peningkatan dan pengembangan desa wisata dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan standard yang diharapkan.
 - e) Melaksanakan peningkatan kapasitas pengurus BUMDesa melalui pelatihan, Sosialisasi maupun Bimtek seefektif mungkin yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi yang dianggarkan melalui Dana APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
 - f) Melakukan pendampingan hukum bagi Badan Usaha Milik Desa yang terlibat kasus hukum terkait kesalahan dalam pengelolaan BUMDesa.
 - g) Untuk peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel- variabel lain yang dihubungkan dengan kinerja organisasi sebagaimana disebutkan sebelumnya, baik faktor personal maupun faktor lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi kekurangan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya guna meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). *Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs - Part 2: An empirical study on SMEs in India*. *Measuring Business Excellence*, 14(3), 42–52. <https://doi.org/10.1108/13683041011074209>
- Ball, A.S dan Ball, A.S (2016) Social enterprice governance. *Journal of Business Law*, 18 (4), 919-984
- Birdi, K., Leach, D & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal Product Innovative Management*. 33 (1), 19– 35.
- Child, J., & Rodrigues, S. B. (2004). Repairing the breach of trust in corporate governance. *Corporate Governance: An International Review*, 12(2), 143–152
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64
- Elbaz, A. M., Haddoud, M. Y., & Shehawy, Y. M. (2018). Nepotism, employees' competencies and firm performance in the tourism sector: a dual multivariate and qualitative comparative analysis approach. *Tourism Management*, 67, 3-16.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. In *Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2017). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73: 287–302.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (a Study of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.

- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*.
- Olys Harun, Ikhfan Haris, Novianty Djafr. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Perilaku Inovatif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwoto. *Jurnal Pendidikan Normalita Vol. 9 No.3*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2021 tentang *Badan Usaha Milik Desa*.
- Potnuru, R.K.G & Sahoo, C.K. (2016). HRD Interventions, employee competencies and organizational effectiveness ; an empiric study, *European Journal of Training and Development*, 40 (5), 345-365. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2016-0008>
- Purnomo, J. (2016). *Pendirian dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)*. Yogyakarta: Infest
- Sajjad Nawaz Khan, et al. (2019). The mediating role of innovation between corporate governance and organizational performance: Moderating role of innovative culture in Pakistan textile sector. *Cogent Business & Management*, 6:<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1631018>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416-432
- Sofyani, Hafiez, dkk. (2020). Implementasi Prinsip-Prinsip Tata Kelola Yang Baik dan Perannya Terhadap Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 5 No 2, Hal L325-359
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe. (1993). *Competence at Work.*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Tseng, S. M., & Lee, P. S. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158–179. <https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2012-0025>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Voss, G. B., & Voss, Z. G. (2000). Strategic orientation and firm performance in an artistic environment. *Journal of Marketing*, 64(1), 67–83. <https://doi.org/10.1509/jmkg.64.1.67.17993>
- Woo-Sung Choi , Seung-Wan Kang, and Suk Bong Choi. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange, *Journal Behav. Sci.* 11, 182. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>