



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Inovasi dan Komitmen Tenaga Pendamping Desa Se Provinsi Jambi

Muhammad Jupri

Alumni Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: muhammad_jupri@gmail.com

Corresponding Author: Muhammad Jupri

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Desa, Kompetensi, Komitmen, Inovasi, dan Kinerja Tenaga pendamping dan juga melihat bagaimana pengaruh antar variable baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian inferensial. Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional survei karena data dalam penelitian ini dikumpulkan pada satu titik waktu dari Sampel pada penelitian ini adalah populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 697 orang yang tersebar diseluruh kabupaten se provinsi jambi kecuali kota jambi dan terdiri dari 130 Kecamatan yang tersebar di 1399 Desa. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan beberapa point sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Pengembangan sumber daya Manusia terhadap Kapasitas Inovasi; 2) Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Sumberdaya manusia terhadap Komitmen; 3) Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pedamping desa; 4) Terdapat Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kapasitas Inovasi; 5) Terdapat Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen; 6) Terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja Pegawai, 7) Tidak Terdapat Pengaruh pengaruh Komitmen terhadap Kinerja; 8) Terdapat pengaruh Inovasi terhadap Kinerja; 9) Tidak Terdapat pengaruh langsung Pengembangan Sumber daya manusia terhadap Kinerja melalui Inovasi; 10) Tidak Terdapat pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja melalui Komitmen; 11) Tidak terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Inovasi; 12) Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendamping Desa, Kompetensi, Inovasi, Komitmen, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Desa sebagai kesatuan masyarakat hukum terkecil yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya berdasarkan

asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati oleh negara. Pembangunan pedesaan selanjutnya mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Pemberdayaan masyarakat pedesaan dapat dilihat pula sebagai upaya mempercepat pembangunan pedesaan melalui penyediaan sarana dan prasarana untuk memberdayakan masyarakat, dan upaya mempercepat pembangunan ekonomi daerah yang efektif dan kokoh. Pembangunan pedesaan bersifat multi aspek, oleh karena itu perlu keterkaitan dengan bidang sektor dan aspek di luar pedesaan sehingga dapat menjadi pondasi yang kokoh bagi pembangunan nasional.

Salah satu yang memiliki peran sentral dalam pembangunan desa adalah pendamping desa. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni Pendamping desa bertugas memfasilitasi dan mendampingi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Tenaga pendamping bukanlah pengelola proyek pembangunan di desa. Kerja Pendampingan desa difokuskan pada upaya memberdayakan masyarakat desa melalui proses belajar sosial. Pendamping desa harus menjadi pelopor sekaligus motor penggerak pembangunan di desa. Pendamping desa bertujuan untuk mewujudkan desa yang mandiri, maju, dan sejahtera yang mampu menjadi agen perubahan di setiap desa. Oleh karena itu sangat penting bagi pendamping desa memiliki kompetensi yang baik, yang mampu berinovasi serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya, agar hasil kerja yang diberikan mampu memberikan hasil yang maksimal untuk pembangunan desa.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi atau usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan Karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Inaray, 2016).

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut ditambah dengan dukungan budaya kerja yang dapat menopang terciptanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Komitmen organisasi dianggap sebagai isu yang signifikan, khususnya bagi manajemen organisasi. Hal ini karena komitmen organisasi terkait dengan kepuasan kerja dan keduanya secara langsung terkait dengan profitabilitas organisasi dan daya saing yang unggul (Abdullah & Ramay, 2012). Sarjana tertentu juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki efek langsung pada kinerja karyawan dan dengan demikian, dipandang sebagai isu penting (Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. 2018).

Inovasi telah menjadi topik yang umum dieksplorasi oleh para peneliti, sarjana ilmu bisnis, politisi serta pebisnis swasta dan publik (Purcarea dkk., 2013). Demikian pula, adalah umum untuk menemukan dalam literatur bahwa inovasi dianggap sebagai proses pembelajaran individu dan kolektif yang memfasilitasi pemecahan masalah (Cohen & Caner, 2016). Akibatnya, inovasi didefinisikan dalam literatur sebagai penciptaan atau peningkatan

produk, proses, sistem manajemen, atau cara penjualan baru produk baru atau yang sudah ada Ada cukup bukti teoretis dan empiris dalam literatur saat ini yang membuktikan bahwa inovasi memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap berbagai faktor bisnis seperti: produktivitas (Ramstaad, 2009) dan kinerja proses (Carmeli et al., 2010).

Berdasar uraian di atas dan fenomena yang ada dilapangan, terkait bagaimana kinerja dan inovasi dari tenaga pendamping desa kedepannya untuk menjadi lebih baik dan berkinerja tinggi tentunya sangat dibutuhkan dan minimnya penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Inovasi Dan Komitmen Tenaga Pendamping Desa Se-Provinsi Jambi. dan belum banyak penelitian dengan model ini untuk tenaga pendamping desa khusus di provinsi jambi membuat penulis tertarik meneliti mengenai topik ini tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh masing masing variable Adapun Judul Dari Penelitian Saya Yaitu “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Inovasi Dan Komitmen Tenaga Pendamping Desa Se- Provinsi Jambi.

KAJIAN PUSTAKA

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, 2010). Ukuran kinerja dapat pula merupakan sasaran organisasi. Ukuran ini memberikan pengukuran yang jujur tentang proses atau prestasi individu dan tim. Ukuran kinerja akan memberikan dasar untuk umpan balik yang terbaik (Suryani, Sugianingrat & Laksemini, 2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Kinerja menurut Nasution (2019) adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dimana kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absent yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Lebih lanjut Nasution (2019) mengemukakan Untuk mengetahui kinerja karyawan, terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) *Quality*; 2) *Quantity*; 3) *Timeliness*; 4) *Cost effectiveness*; 5) *Need for supervision*; dan 6) *Interpersonal impact*.

Kompetensi karyawan merupakan atribut kepribadian atau karakteristik seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan, motif dan konsep diri yang ditunjukkan oleh karyawan yang menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul (D’Orazio, L., MM, S., & Vincenzi, M 2019). Sejalan dengan itu, Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N (2018) berpendapat bahwa kompetensi ditemukan dalam pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Kompetensi karyawan sebagai kompetensi diri, kompetensi tim, kompetensi komunikatif, perubahan kompetensi dan kompetensi etis telah ditemukan positif terkait dengan kinerja organisasi (Otoo & Mishra, 2018; Potnuru & Sahoo, 2016). Selain itu, Ramo et al. (2009) berpendapat bahwa kompetensi emosional dan sosial karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka serta efektivitas organisasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi berpikir dan bertindak. Menurut Otoo (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kompetensi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui beberapa indikator yakni kompetensi diri, kompetensi tim, kompetensi perubahan, kompetensi komunikasi dan kompetensi etika.

Pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum didefinisikan sebagai kombinasi pembelajaran terstruktur dan tidak terstruktur dan aktivitas berbasis kinerja yang mengembangkan kompetensi individu dan organisasi, kemampuan dan kapasitas untuk mengatasi dan berhasil mengelola perubahan (Simonds dan Pederson, 2006). Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia dirancang dan diimplementasikan untuk

meningkatkan kapabilitas karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan memenuhi ekspektasi kinerja (Indradevi, 2010; Swanson dan Holton, 2009). Sejalan dengan itu, Clardy (2008) mendalilkan bahwa organisasi menggunakan praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai mekanisme strategis yang penting untuk merangsang perilaku positif pada individu dan memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Yuvaraj dan Mulugeta (2013) berpendapat bahwa intervensi Pengembangan Sumber Daya Manusia secara terus menerus meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan melalui praktik pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja dan komponen pengembangan organisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada. Demikian pula, Smith dan Walz (1984) mengkategorikan praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia ke dalam pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, program bantuan karyawan, pengembangan karir, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan karyawan, rekrutmen dan outplacement karyawan. Oleh karena itu, untuk tujuan penelitian ini, praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia berikut diperiksa: pelatihan dan pengembangan, karyawan keterlibatan dan pengembangan karir. Dalam penelitian ini untuk mengukur variable Pengembangan Sumber daya Manusia penulis mengadopsi instrument penelitian dari penelitian Otoo, (2019). Terdapat tiga indikator yaitu: Training and Development, employee involvement, dan Career Development.

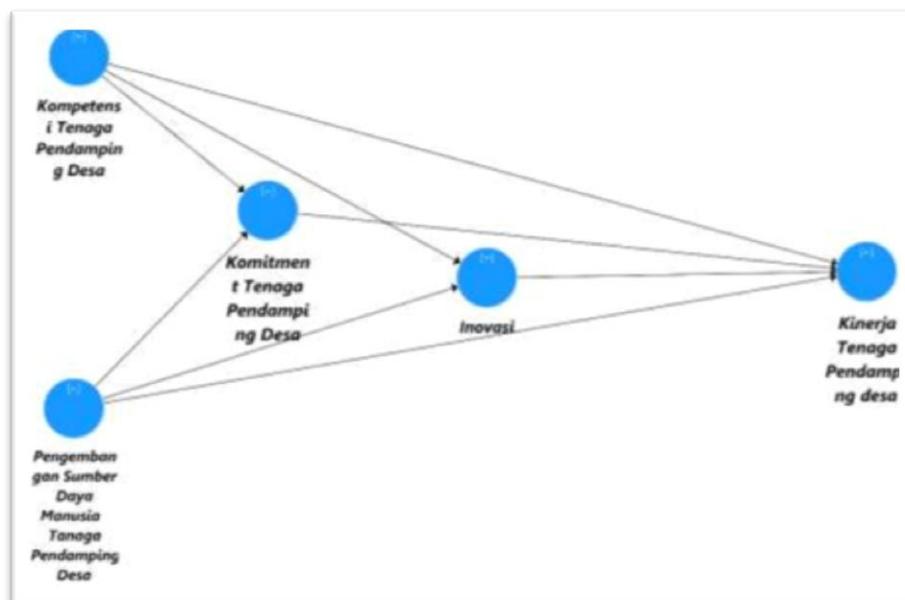
Komitmen Organisasional adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Komitmen Organisasional juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi perusahaan dan menjalankan tujuan perusahaan tersebut (Caza, Vough & Puranik, 2018). Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Marthur (Riady, 2010), karyawan dengan komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: Bangga terhadap perusahaan; Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja; Mau berkorban demi kebaikan perusahaan komitmen bukanlah sesuatu yang bisa hadir begitu saja, karena itu untuk menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bukanlah hal yang mudah.

Welsch dan La Van (dalam Oktorita, Haryanto, & Anita 2011) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain (Colquitt, dkk, 2017). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah Kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam dari diri seorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997). Komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) (Aries dan Gozhali, 2006). Dalam penelitian untuk mengukur variable komitmen penulis mengadopsi dari penelitiann (Qing, Asif, Hussain, & Jameel, 2020)

Inovasi menyiratkan adopsi ide atau perilaku baru (Jime nez-Jime nez dan Sanz-Valle, 2011). Studi Dobni (2010) menyimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki orientasi inovasi tinggi terlibat dalam strategi penciptaan nilai, misalnya, mengembangkan produk/layanan baru. Inovasi dapat dianggap sebagai kemampuan organisasi, karena merupakan tindakan yang menyebarkan sumber daya dengan kemampuan baru untuk menciptakan nilai (Yang et al., 2009). Oleh karena itu, pengembangan kemampuan inovasi menjadi penting, karena inovasi memainkan peran kunci dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi

(Francis dan Bessant, 2005). Kemampuan inovasi telah disarankan untuk menjadi konstruksi multi-segi. Kategori yang digunakan dalam bidang kemampuan inovasi sering kali mengadopsi jenis inovasi tertentu, seperti inovasi produk atau inovasi proses, daripada kemampuan inovasi secara keseluruhan (Ibrahim et al., 2009). Kemampuan inovasi telah dibagi menjadi kemampuan inovasi radikal dan inkremental (Sen dan Egelhoff, 2000).

Berdasarkan kajian terdahulu, serta adanya hubungan antar variable kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pendamping desa melalui komitmen dan inovasi. Maka di bentuklah kerangka pemikiran ini sendiri yang dikaitkan dengan variable yang diteliti sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan model kerangka pemikiran penelitian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel intervening yang akan dibuktikan secara empiris melalui penelitian sebagai berikut :

- H₁** : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kapasitas Inovasi tenaga Pendamping Desa.
- H₂** : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitment Tenaga pendamping Desa.
- H₃** : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja tenaga Pendamping Desa.
- H₄** : Pengaruh Kompetensi terhadap Kapasitas Inovasi tenaga Pendamping desa.
- H₅** : Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmenn tenaga Pendamping desa.
- H₆** : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja tenaga Pendamping desa.
- H₇** : Pengaruh Komtiment terhadap Kinerja tenaga Pendamping desa.
- H₈** : Pengaruh Inovasi erhadap Kinerja tenaga Pendamping desa.]
- H₉** : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dimediasi Oleh Inovasi.
- H₁₀** : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja tenaga Pendamping Desa di mediasi Oleh Komtiment.
- H₁₁** : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja dimediasi Oleh Inovasi.
- H₁₂** : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja tenaga Pendamping Desa di mediasi Oleh Komtiment.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini pendamping desa diseluruh Kabupaten se Provinsi Jambi yang terdiri dari 130 Kecamatan yang tersebar di 139 desa dengan jumlah sebanyak 697 orang. Untuk menguji daya dalam analisis studi ini, GPower digunakan untuk menghitung sampel minimum ukuran yang dibutuhkan, dan pengujian menyarankan total sampling 220, mencapai kekuatan 0,95. Sedangkan untuk metode analisis data yang digunakan adalah berbasis pendekatan SEM-PLS pada Smart PLS versi 3.2.7 mengikuti beberapa langkah. Langkah-langkah dalam *Confirmatory Composite Analysis with Reflective Measurement Models* (Henseler *et al.*, 2014; Schuberth, *et al.*, 2020) meliputi: 1) *Estimate of Loadings and Significance*, 2) *Indicator Reliability (items)*, 3) *Composite Reliability (construct)*, 4) *Average Variance Extracted (AVE)*, 5) *Discriminant Validity-HTMT*, 6) *Nomological Validity*, dan 7) *Predictive Validity*. Adapun tahap dalam Menilai Hasil Model Struktural tahap-tahapnya di antaranya: a) *Evaluate structural model collinearity*, b) *Examine size and Significance of Path Coefficients*, c) *R2 of Endogenous Variables (in-sample prediction)*, d) *f2 Effect Size (in-sample prediction)*, e) *Predictive Relevance Q2 (primarily in-sample prediction)*, dan f) *PLS predict (out-of-sample prediction)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

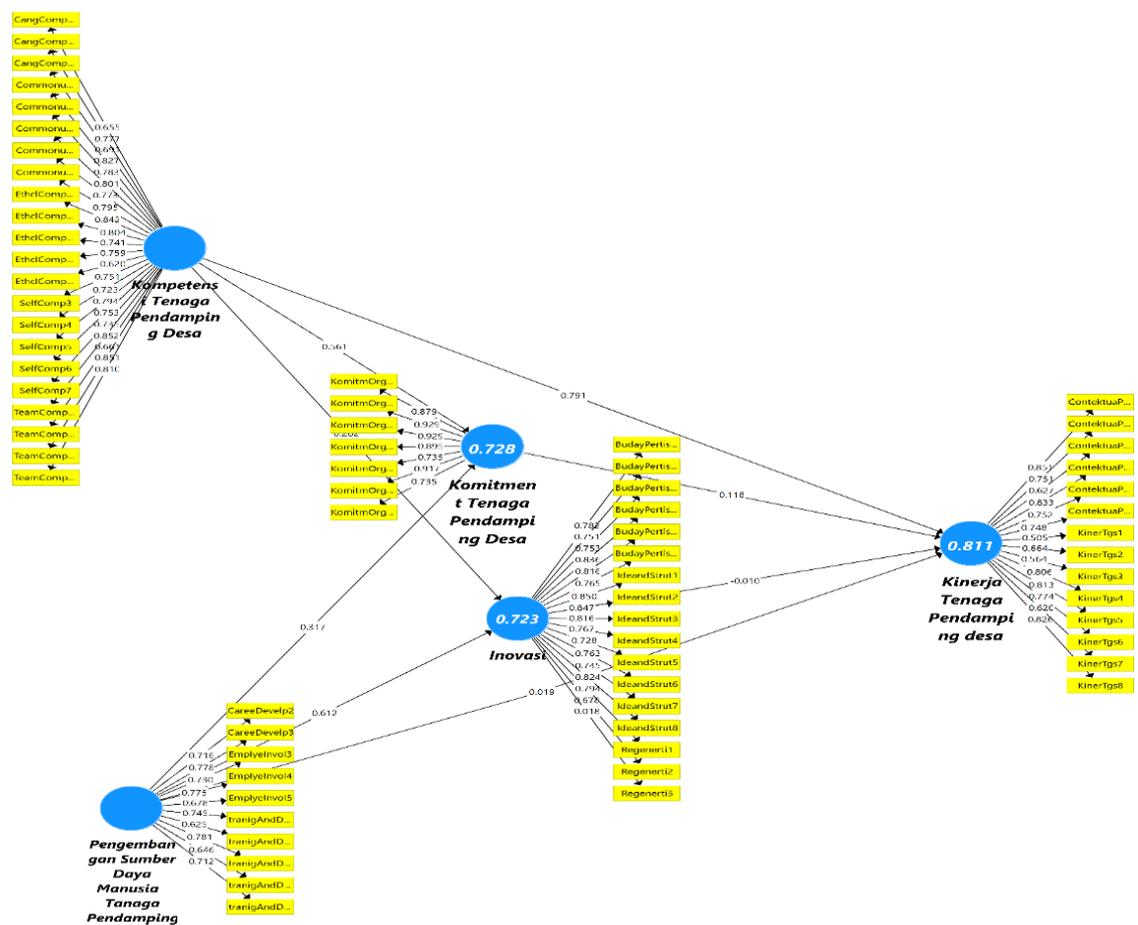
Berikut ini merupakan tabel hasil analisis deskriptif dengan menggunakan pedoman nilai rerata (*mean*) kategori = 3 dan rentang = 4 selanjutnya diperoleh ($4/3=1,33$) sehingga dihasilkan kategori nilai mean (1 s/d 2,33 = rendah; 2,34 s/d 3,66 = sedang; 3,67 s/d 4 = tinggi). Untuk lebih jelasnya terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Skor	Kategori	Keterangan
1	Kinerja	3,389	2,34 s/d 3,66	Sedang/Cukup
2	Kompetensi	3,356	2,34 s/d 3,66	Sedang/Cukup
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	3,118	2,34 s/d 3,66	Sedang/Cukup
4	Komitmen	3,341	2,34 s/d 3,66	Sedang/Cukup
5	Inovasi	3,278	2,34 s/d 3,66	Sedang/Cukup

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan menggunakan tiga pengujian, dimana pengujian-pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui kontribusi item- item yang dibangun dalam mengukur variabel latennya. Analisa pengujian yang pertama adalah *convergent validity*, berfungsi untuk mengetahui hubungan masing-masing item terhadap variabel latennya (Sarstedt *et al.*, 2017). Analisis pengujian yang kedua adalah *discriminant validity*, bertujuan untuk menguji item-item reflektif terhadap variabel latennya, dengan melihat ketepatan model penelitian. Dan pengujian yang ketiga adalah *composite reliability*, bertujuan untuk mengetahui kehandalan item-item penelitian dalam mengukur variabel latennya.



Gambar 2. Full Outer Model

Berdasarkan Gambar 2 di atas, nilai *Loding Faktor* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya. Nilai *Loding Factor* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 dan untuk penelitian pemula 0,6 dapat dipertimbangkan (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam penelitian ini nilai loding faktor diatas 0,6 di akomodir dan semua nilai loding factor yang tidak memenuhi dieliminasi.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

a. Koefisien Determinasi (R²)

Merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R²) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R2 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Hair et al, 2017). Chin memberikan kriteria nilai R² sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin dalam Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 2. Hasil Pengujian R Square

	R Square	R Square Adjusted
Inovasi	0,706	0,705
Kinerja Tenaga Pendamping desa_	0,812	0,808
Komitment Tenaga Pendamping Desa	0,704	0,703

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa menunjukkan model koefisien determinasi yang Lemah untuk Kapasitas Inovasi tinggi untuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

b. Nilai F²

Nilai F² dapat diinterpretasikan apakah prediktor variable mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat structural

Tabel 3. F Square

	Inovasi	Kinerja Tenaga Pendamping desa_	Komitment Tenaga Pendamping Desa	Kompetensi Tenaga Pendamping Desa	Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanaga Pendamping Desa
Inovasi		0,211			
Kinerja Tenaga Pendamping desa_					
Komitment Tenaga Pendamping Desa			0,017		
Kompetensi Tenaga Pendamping Desa	0,629	0,572	0,371		
Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanaga Pendamping Desa	0,302	0,020	0,086		

Dari tabel diatas dapat dipparan bahwa nilai F2 untuk masing masing prediktor dimana Kapasitas inovasi terhadap Kinerja Pendamping desa kategori Kecil, Komitment tarhadap kinerja tenaga Pendamping desa masuk dalam kategori kecil, Kompetensi terhadap Kapasitas Inovasi Sedang, Kompetensi tarhadap Kinerja Tinggi, Kompetensi tehadap Komitment Tinggi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Tehadap Inovasi Tinggi, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja kecil/Lemah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitment juga Lemah.

c. Cross-validated Redundancy (Q²)

Cross-validated redundancy (Q²) atau *Q-square test* digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance* (Sarstedt dkk., 2017).

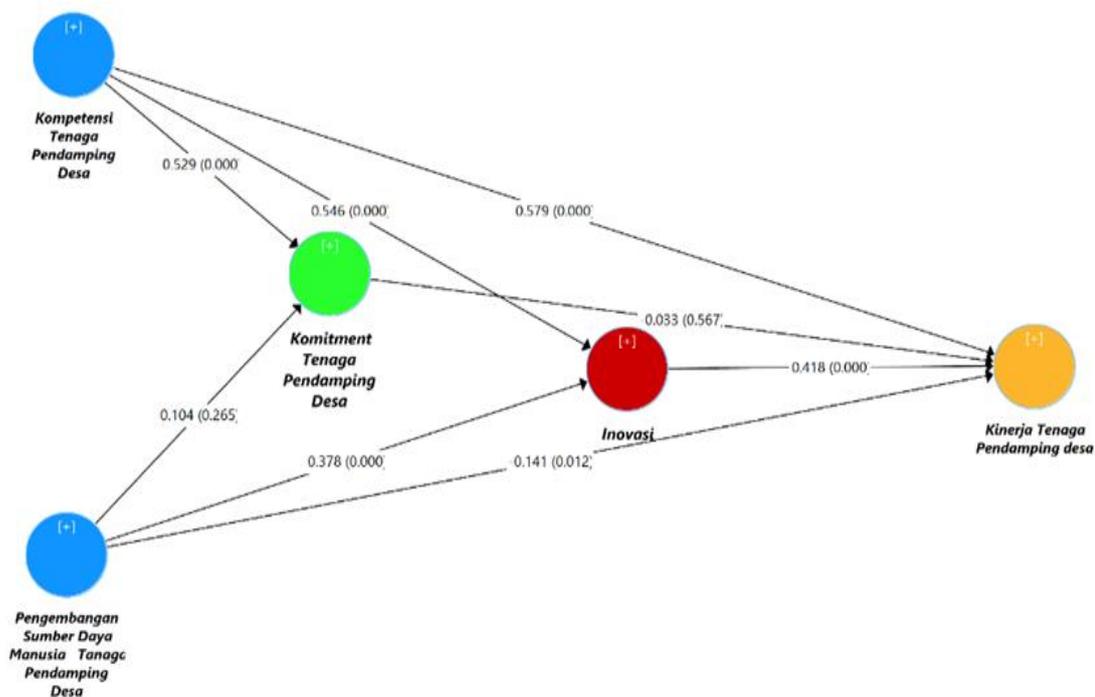
Tabel 4. Q Square

	RMSE	MAE	prediksi_Q ²
Inovasi	0,544	0,400	0,741
Kepuasan Kerja Pegawai_	0,457	0,338	0,895
Kinerja Pegawai	0,542	0,403	0,721

Tabel di atas menunjukkan Nilai Q² > 0 bahwa model mempunyai predictive relevance yang akurat terhadap konstruk.

Structural Model Path Coefficients and Hypothesis Testing.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada gambar dan juga tabel *path Coefficient*:



Gambar 3. Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Path Coefficients Langsung

		Path Coefficients	Sample Mean (M)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
H1	Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Desa -> Inovasi	0,378	0,385	5,711	0,000	Diterima
H2	Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Desa -> Komitmen Tenaga Pendamping Desa	0,104	0,125	1,108	0,269	Ditolak
H3	Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Desa -> Kinerja Tenaga Pendamping desa	0,141	0,131	2,313	0,021	Dterima
H4	Kompetensi Tenaga Pendamping Desa -> Inovasi	0,546	0,548	9,853	0,000	Diterima
H5	Kompetensi Tenaga Pendamping Desa -> Komitmen Tenaga Pendamping Desa	0,529	0,540	8,264	0,000	Diterima
H6	Kompetensi Tenaga Pendamping Desa -> Kinerja Tenaga Pendamping desa	0,579	0,580	11,109	0,000	Diterima
H7	Komitment Tenaga Pendamping Desa -> Kinerja Tenaga Pendamping desa	-0,033	-0,024	0,541	0,588	Ditolak
H8	Inovasi -> Kinerja Tenaga Pendamping desa	0,418	0,411	5,624	0,000	Diterima

Hipotesis 1) Pengembangan sumber daya Manusia terhadap Kapasitas Inovasi secara **P Values** menunjukkan terdapat pengaruh terhadap Kapasitas Inovasi. Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap Inovasi dengan *Original Sample sebesar 0,378 (37,8%)*; Hipotesis 2) Pengembangan Sumberdaya manusia terhadap Komitmen. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value diatas 0,05 **hipotesis Kedua ditolak**; Hipotesis 3) Menguji pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pedamping desa secara **P Values** terdapat pengaruh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dimana P value dibawah 0,05 ada **hipotesis Ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan

bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,141 (14,1 %); Hipotesis 4) menguji kompetensi terhadap kapasitas inovasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Keempat diterima**. Hal tersebut memuktikan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,546 (,2 %); Hipotesis 5) menguji pengaruh kompetensi terhadap Komitmen kerja secara **P Values** positif artinya terdapat pengaruh langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample* sebesar 0, 529 (52,9%). Hipotesis 6) menguji Kompetensi terhadap kineja Pegawai dimana **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Keenam diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dengan *Original Sample* sebesar 0,579 (57,9%). Hipotesis 7) menguji komitmen terhadap kinerja secara **P Values** menunjukkan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value diatas 0,05 **hipotesis Ketujuh ditolak**. Hipotesis 8) menguji Inovasi terhadap kinerja secara **P Values** menunjukkan terdapat pengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kedelapan diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan *Original Sample* sebesar 0,418 (41,8 %).

Penelitian ini mengikuti metode Preacher and Hayes (2008) untuk melakukan analisis mediasi. Mediasi dipastikan apabila (1) pengaruh tidak langsung signifikan dan (2) hasil pengaruh tidak langsung dari *Confidence Intervals* (CI) tidak menunjukkan nilai nol artinya hasil antara batas bawah dan batas atas pada (CI) tidak langsung efeknya semua positif atau negatif (Hayes, 2009). (Hayes, 2009). Signifikansi efek tidak langsung diuji menggunakan bootstrap rutin dengan 5000 subsampel. Hasil faktor mediator ditunjukkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil pengujian faktor mediator (Pengaruh tidak Langsung)

		<i>Path Coefficients</i>	Sample Mean (M)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values	Keterangan
H9	Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanaga Pendamping Desa -> Inovasi -> Kinerja Tenaga Pendamping desa_	-0,006	-0,010	0,125	0,901	Ditolak
H10	Pengembangan Sumber Daya Manusia Tanaga Pendamping Desa -> Komitment Tenaga Pendamping Desa -> Kinerja Tenaga Pendamping desa_	0,037	0,036	1,180	0,239	Ditolak
H11	Kompetensi Tenaga Pendamping Desa -> Inovasi -> Kinerja Tenaga Pendamping desa_	-0,003	-0,005	0,104	0,917	Ditolak
H12	Kompetensi Tenaga Pendamping Desa -> Komitment Tenaga Pendamping Desa -> Kinerja Tenaga Pendamping desa_	0,066	0,063	1,317	0,188	Ditolak

Hipotesis 9) menguji pengaruh tidak langsung Pengembangan Sumber daya manusia terhadap Kinerja melalui Inovasi Dimana nilai p Value diatas 0,05. artinya tidak Terdapat pengaruh **hipotesis kesembilan ditolak**; Hipotesis 10) menguji pengaruh tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja melalui Komitmen Kerja **P Values** > 0,05 artinya tidak Terdapat pengaruh **hipotesis kesepuluh ditolak**; Hipotesis 11) menguji pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Inovasi Dimana nilai p Value diatas 0,05. artinya tidak Terdapat pengaruh **hipotesis kesebelas ditolak**; dan Hipotesis 12)

menguji pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Dimana nilai p Value diatas 0,05 artinya tidak Terdapat pengaruh **hipotesis ketigabelas ditolak**.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya Manusia terhadap Kapasitas Inovasi menunjukkan terdapat pengaruh terhadap Kapasitas Inovasi. Secara teortis Pengembangan Sumber Daya Manusia umumnya didefinisikan sebagai kombinasi pembelajaran terstruktur dan tidak terstruktur dan kegiatan berbasis kinerja yang mengembangkan kompetensi individu dan organisasi, kemampuan dan kapasitas untuk mengatasi dan berhasil mengelola perubahan (Simonds and Pederson, 2006).. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu organisasi tersebut maka inovasi akan terjadi dan pegawai akan bertahan dan mampu membuat ide ide baru.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa pengembangan sumberdaya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen pendamping desa hal ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia belum menjadi predictor yang baik bagi komitmen pendamping desa hal ini juga mengisyaratkan bahwa harus terus ada perbaikan dalam baik itu metode Pelatihan dan juga desain dari pengembangan yang ada. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkembang pesat sebagai bidang penting dalam praktik penelitian Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk kesuksesan dan kinerja yang berkelanjutan. Komitmen organisasi telah didefinisikan sebelumnya sebagai sikap psikologis yang melekatkan seorang karyawan pada suatu organisasi dengan cara yang mengurangi perputarannya niat (Hanaysha, 2016).

Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pedamping desa. pengembangan sumber daya manusia bermaksud untuk memajukan keragaman kompetensi pekerja dan mempromosikan filosofi kerja yang kuat dalam organisasi untuk memanfaatkan kompetensi karyawan dan secara tak terkendali meningkatkan efektivitas organisasi (Halid, Halim & Ravesangar, 2022). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik program pengembangan sumber daya manusia dirancang dan diimplementasikan untuk meningkatkan karyawan kemampuan sehingga karyawan bekerja secara efektif dan memenuhi harapan kinerja (Indradevi, 2010; Swanson dan Holton, 2009). Sejalan dengan itu, Clardy (2008) mendalilkan bahwa organisasi menggunakan praktik pengembangan sumber daya manusia sebagai mekanisme strategis yang penting untuk merangsang perilaku positif pada individu dan memengaruhi pengetahuan, keterampilan, meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kapasitas inovasi. 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, Sanghi, 2016) serta sebagai kinerja organisasi (Otoo, 2019; Otoo & Mishra, 2018; Potnuru & Sahoo, 2016). Sejalan dengan itu, Matute, Palau-Saumell & Viglia, (2018). berpendapat bahwa kompetensi ditemukan dalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Kompetensi karyawan seperti kompetensi diri, kompetensi tim kompetensi komunikatif, kompetensi perubahan dan kompetensi etika telah ditemukan secara positif terkait dengan kinerja organisasi (Otoo & Mishra, 2018; Potnuru & Sahoo, 2016). Selain itu, Ramo dkk. (2009) berpendapat bahwa kompetensi emosional dan sosial karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka serta efektivitas organisasi

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen kerja. Kompetensi dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi publik Mikkelsen, York & Arritola, (2015). dan hubungan antara pemimpin etis dan bawahan menjadi kuat di bawah pertukaran sosial daripada ekonomi; seperti ini bertukar perhatian dengan kasih sayang dan kepercayaan timbal balik sementara pertukaran ekonomi bersifat impersonal (Brown dan Treviño 2006). Pemimpin yang beretika dapat membentuk yang lebih

baik. Kaitan dengan penelitian ini adalah kompetensi memengaruhi Komitmen tenaga pendamping desa artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki seperti self kompetensi, komunikasi kompetensi akan memberikan keinginan bagi karyawan untuk bertahan dengan organisasi kita.

Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi karyawan seperti kompetensi diri, kompetensi tim, kompetensi komunikatif, kompetensi perubahan dan kompetensi etika telah ditemukan secara positif terkait dengan kinerja organisasi (Otoo & Mishra, 2018; Potnuru & Sahoo, 2016). Selain itu, Ramo dkk. (2009) berpendapat bahwa kompetensi emosional dan sosial karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka serta efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi diri memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan positif dengan komitmen organisasi (Mathieu & Zajac, 2014) dan kepuasan kerja (Bhagat & Allie, 2013), sehingga menghasilkan peningkatan kinerja organisasi. Intinya, karyawan kompetensi diri merupakan penentu utama tingkat kinerja karyawan, yang, pada gilirannya, memfasilitasi organisasi untuk berhasil mencapai target mereka dan mencapai kinerja yang unggul (Potnuru & Sahoo, 2016) Potnuru dan Sahoo (2016) mendefinisikan 'kompetensi tim' sebagai 'pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu untuk mengembangkan, mendukung dan memimpin tim untuk mencapai tujuan. Ini adalah manifestasi dari yang dibutuhkan perilaku dan sikap optimis individu dalam tim yang diperlukan untuk pencapaian keduanya tujuan individu dan organisasi.

Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja. Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk kesuksesan dan kinerja yang berkelanjutan. Komitmen organisasi telah didefinisikan sebelumnya sebagai sikap psikologis yang melekatkan seorang karyawan pada suatu organisasi dengan cara yang mengurangi perputarannya niat (Glińska-Neweś, Hatami, Hermes, Keränen & Ulkuniemi, 2021).

Terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja. Kinerja adalah istilah yang memiliki beberapa arti dan saat ini tidak ada konsensus universal tentang definisi konsep ini (Folan dan Browne, 2005). Mungkin, spektrum makna yang luas yang berasal dari hasil jangka pendek atau panjang serta relevansinya dengan input, output, produktivitas, kepuasan, efisiensi atau kualitas layanan Wang, B., Wang & (2021) membuat sulit untuk mendefinisikan dan mengukurnya dengan tepat. Wang, Wang & Tu, Y. (2021) kinerja organisasi didefinisikan dalam hal pengembalian rata-rata atas modal yang diinvestasikan, pertumbuhan tahunan laba bersih dan apresiasi harga saham.

Terdapat pengaruh langsung Pengembangan Sumber daya manusia terhadap Kinerja melalui Inovasi. Inovasi menyiratkan adopsi ide atau perilaku baru (Jime nez-Jime nez dan Sanz-Valle, 2011). Studi Dobni (2010) menyimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki orientasi inovasi tinggi terlibat dalam strategi penciptaan nilai, misalnya, mengembangkan produk/layanan baru. Inovasi dapat dianggap sebagai kemampuan organisasi, karena merupakan tindakan yang menyebarkan sumber daya dengan kemampuan baru untuk menciptakan nilai (Yang et al., 2009). Oleh karena itu, pengembangan kemampuan inovasi menjadi penting, karena inovasi memainkan peran kunci dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan Berdasarkan temuan penelitian tentunya temuan ini memberikan gambaran bahwa HRD melalui Inovasi dan Komitmen bukalan preditor bagi kinerja tenaga pendamping desa hal ini berdasarkan temuan IPMA dan juga temuan dari deskriptif dengan rata rata kategori sedang/cukup baik hal ini tentunya perlu ditingkatkan selain itu. Mengingat temuan ini memberikan gambaran dan prediksi bahwa HRD tidak memberikan pengaruh, tentunya upaya pengembangan dan dan model pelatihan lainnya perlu ditingkatkan mengingat pelatihan dan pengembangan, jenjang karir akan memberirikan keinginan untuk bertahan dan terus berinovasi. Selain itu jenjang karir yang belum ditentukan menjadi salah satu pemicu mengapa HRd belum menjadi preditor dimana pendamping desa tidak seperti organisasi

lainnya yang memiliki payung hukum tetap sehingga keinginan bertahan masih belum maksimal.

Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui inovasi. Kompetensi karyawan mengacu pada 'sekelompok pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mempengaruhi sebagian besar pekerjaan seseorang (peran atau tanggung jawab), yang berkorelasi dengan kinerja di tempat kerja, yang dapat diukur terhadap standar yang diterima dengan baik dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan' komitmen mengacu pada tingkat karyawan keterlibatan, identifikasi dan keterikatan emosional dengan organisasi (Meyer dan Allen 1991) karena menunjukkan kesetiaan dengan nilai-nilai organisasi juga sebagai kepuasan batin (Meyer dan Allen 1991). Selanjutnya, komitmen organisasi sama pentingnya dengan mengurangi keinginan berpindah karyawan, meningkatkan prestasi kerja serta perilaku kewarganegaraan organisasi (Meyer et al. 2002). Selain itu mengapa Kompetensi belum menjadi predictor bagi kinerja melalui Inovasi dan komitmen hal ini juga bisa disebabkan oleh karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pengembangan sumber daya Manusia berpengaruh terhadap Kapasitas Inovasi; 2) Pengembangan Sumberdaya manusia berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen; 3) Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pedamping desa; 4) Kompetensi berpengaruh terhadap kapasitas Inovasi; 5) Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja; 6) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping desa; 7) Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping desa; 8) Inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pendamping; 9) Pengembangan Sumber daya manusia melalui inovasi berpengaruh terhadap Kinerja; 10) Pengembangan sumber daya manusia melalui komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja; 11) Kompetensi melalui Inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping desa; 12) Kompetensi melalui komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping desa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat penulis sarankan:

1. Bagi Pemerintah dan Tenaga pendamping desa penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi mengenai bagaimana kondisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Komitmen inovasi dan juga kinerja dari pendamping desa di Provinsi Jambi
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan dengan metode penelitian Kuantitatif . dengan meneliti variable diluar varabel yang peneliti lakukan dan penulis menyarankan bagi peneliti lainnya untuk meneliti dengan variabel dan setting tempat yang lebih besar.
3. Pada penelitian yang akan datang sepatutnya membagi populasi menjadi lebih besar agar dapat pemahaman yang lebih luas mengenai variabel lain maupun variabel yang sama dengan yang peneliti teliti saat ini.

BIBLIOGRAPHY

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- D’Orazio, L., MM, S., & Vincenzi, M (2019) . Competences in operations management: a literature review. *Procedia Manufacturing*, 22, 43.
- Ghozali, I. (2017). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. (2017) *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan:UISU Perss.
- Huang, Y., Zhang, M., Gursoy, D., & Shi, S. (2020). An examination of interactive effects of employees’ warmth and competence and service failure types on customer’s service recovery cooperation intention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Juliman dan Amran Muslimin. (2019). *Optimalisasi Tatakelola Badan Usaha Milik Desa*, Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora Vol.4 No.1, 471 – 483
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*, Depok : Raja Grafindo Persada
- Khin, S., & Ho, T. C. (2018). Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*.
- Malerba, F., & McKelvey, M. (2020). Knowledge-intensive innovative entrepreneurship integrating Schumpeter, evolutionary economics, and innovation systems. *Small Business Economics*, 54(2), 503-522.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Nasution, D. A. D. (2019). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In *International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE)* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 73-109.
- Nham, T. P., Nguyen, T. M., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020). Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam’s telecommunication companies. *Management & Marketing*, 15(2), 275-301.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*.
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015, *tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa*.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 256-272.
- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179-192.
- Riady, H. (2009). Meningkatkan Komitmen Karyawan Atas Organisasi Melalui Pengelolaan “Quality Work of Life”. *Journal of Human Capital*, 1(2).
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- 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.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*.
- Saunila, M. (2020). Innovation capability in SMEs: A systematic review of the literature. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 260-265.
- Scaringella, L., & Radziwon, A. (2018). Innovation, entrepreneurial, knowledge, and business ecosystems: Old wine in new bottles?. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 59-87.