

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DIMEDIASI OLEH *SELF-EFFICACY* PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI RIAU

Denny Kurniawan¹; Muhammad Rasyid Abdillah²; Agus Seswandi³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : dennykurniawan@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the effect of training on innovative work behavior of employees with self-efficacy as a mediating variable at the Energy and Mineral Resources (ESDM) Office of Riau Province. Innovative work behavior is key to improving the performance of public organizations, especially in the era of digital transformation. The study used a quantitative approach with a survey method of 160 ASN employees at the ESDM Office of Riau Province using a saturated sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results showed that: (1) training had a positive and significant effect on self-efficacy ($\beta=0.829$; $t=36.015$; $p<0.001$); (2) training had a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta=0.457$; $t=6.167$; $p<0.001$); (3) Self-efficacy has a positive and significant effect on innovative work behavior ($\beta=0.466$; $t=6.432$; $p<0.001$); and (4) Self-efficacy mediates the effect of training on innovative work behavior in a positive and significant manner ($\beta=0.386$; $t=6.181$; $p<0.001$). The research model has very strong predictive relevance ($Q^2=0.931$) and high goodness of fit ($GoF=0.75$). These findings emphasize the importance of quality training in building employee self-confidence as a foundation for the emergence of innovative work behavior in a bureaucratic environment.

Keywords: *training, self-efficacy, innovative work behavior, PLS-SEM, ASN employees*

Perilaku kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) merupakan elemen penting yang memungkinkan kontribusi nyata terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang dapat menerapkan ide baru, memecahkan masalah dengan cara yang tidak biasa, dan terus meningkatkan proses kerja mereka cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010). Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintahan yang mengelola sektor strategis seperti energi dan sumber daya mineral, kemampuan pegawai untuk berinovasi menjadi semakin krusial mengingat dinamika kebijakan, perubahan teknologi, dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Riau sebagai institusi yang menangani sektor vital memerlukan SDM yang inovatif untuk merespon berbagai tantangan tersebut. Data menunjukkan bahwa jumlah pegawai ASN di

Dinas ESDM Provinsi Riau mengalami fluktuasi dari 131 orang pada tahun 2020 menjadi 153 orang pada tahun 2024, dengan berbagai dinamika peningkatan dan penurunan di antaranya. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus terhadap pengembangan kapasitas SDM melalui program pelatihan yang terstruktur.

Program pelatihan yang dirancang secara sistematis tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal, tetapi juga mendorong pegawai menjadi lebih inovatif (Sedarmayanti, 2018). Namun demikian, efektivitas pelatihan dalam mendorong perilaku kerja inovatif tidak dapat dipahami secara langsung tanpa mempertimbangkan faktor psikologis, khususnya self-efficacy.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengarahkan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu

(Bandura, 1997). Dalam konteks penelitian ini, *self-efficacy* berperan penting sebagai penghubung antara pelatihan dan perilaku kerja inovatif. Pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi biasanya lebih bersedia menerima tantangan, yakin mampu melewatinya, menunjukkan tekad dalam menghadapi hambatan, serta memiliki pemikiran kreatif dan inovatif (Luthans dalam Azhari et al., 2022).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut. Hasanah et al. (2025) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. Ainul Izza et al. (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara inovasi organisasi dan perilaku kerja inovatif. Demikian pula, penelitian Rosana Tri Setyo Prasajo dan Ahmad Rizki Sridadi (2025) menegaskan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan berperan sebagai mediator.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, konteks penelitian di Dinas ESDM Provinsi Riau memberikan nilai kebaruan karena dilakukan pada organisasi sektor publik yang sedang menghadapi tantangan transformasi digital dan peningkatan kualitas pelayanan di bidang energi dan sumber daya mineral. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan perspektif teoritis dari Social Cognitive Theory (Bandura, 1997) dan Human Capital Theory dalam menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan investasi pelatihan dengan outcome perilaku inovatif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh pelatihan terhadap *self-efficacy* pegawai; (2) pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai; (3) pengaruh *self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai; dan (4) peran mediasi *self-efficacy* dalam pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Teori digunakan untuk menuntun peneliti menemukan masalah penelitian, hipotesis, konsep-konsep, metodologi dan menemukan alat-alat analisis data yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Bungin, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang berjumlah 160 orang. Penelitian menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Kriteria responden adalah pegawai yang telah bekerja lebih dari 2 tahun untuk memastikan mereka telah memiliki pengalaman pelatihan dan pemahaman yang memadai tentang lingkungan kerja.

HASIL

Gambaran Umum Responden Penelitian

Penjelasan karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
A Jenis Kelamin			
1	Laki – laki	113	70.63%
2	Perempuan	47	29.38%
B Pendidikan			
1	SD	1	0.63%
2	SMP	1	8.13%
3	SMA	28	18.13%
4	D3	3	15.63%
5	S1	61	42.50%
6	S2	23	14.38%
7	S3	1	0.63%
D Jabatan			
1	Staf/fungsional pelaksana	109	68.13%
2	Fungsional	23	14.38%
3	Eselon IV	17	10.63%
4	Eselon III	10	6.25%
5	Eselon II	1	0.63%

Sumber : Data Olahan, 2025

Dari 160 responden penelitian, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (70,63%), dengan tingkat pendidikan S1 sebagai yang terbanyak (42,50%), diikuti D3 (15,63%) dan SMA (18,13%). Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden adalah staf/fungsional pelaksana (68,13%),

fungsional (14,38%), eselon IV (10,63%), eselon III (6,25%), dan eselon II (0,63%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Pelatihan memiliki rata-rata skor 3,38 (kategori cukup baik). Indikator dengan nilai tertinggi adalah metode pelatihan (3,41), sedangkan terendah adalah kompetensi pelatih (3,35). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Dinas ESDM sudah berjalan cukup baik, namun masih terdapat ruang perbaikan terutama pada aspek kualitas pelatih.

Variabel Self-Efficacy memiliki rata-rata skor 3,51 (kategori baik). Indikator dengan nilai tertinggi adalah kemampuan menguasai berbagai bidang pekerjaan (3,53). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat self-efficacy pegawai berada pada level yang baik dan mendukung pelaksanaan tugas.

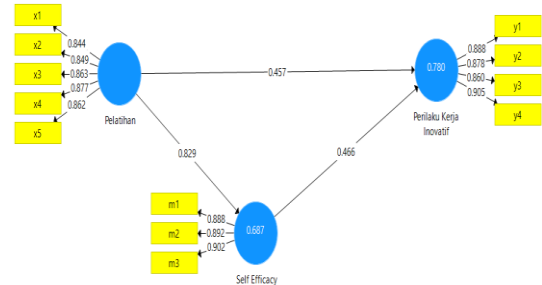
Variabel Perilaku Kerja Inovatif memiliki rata-rata skor 4,30 (kategori sangat baik). Indikator dengan nilai tertinggi adalah penerapan ide-ide baru ke dalam tindakan nyata (4,35), sedangkan terendah adalah mengajak rekan kerja mendukung ide baru (4,24). Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya menghasilkan ide tetapi juga aktif mewujudkannya dalam bentuk tindakan konkret.

Hasil Pengujian Analisis Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dinilai dengan cara melihat *convergent validity* (besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk). *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur (Ghozali, 2019). Berikut gambar diagram Jalur Outer Model dengan menggunakan Smart PLS

Berikut gambar diagram Jalur Outer Model dengan menggunakan Smart PLS

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Data Olahan, 2025

Dari gambar 1 di atas loading factor untuk masing masing indikator cukup reliable dengan nilai seluruh indikator diatas 0.70. Sehingga semua indikator sudah valid.

Uji Discriminant Validity

Mencukupi atau tidaknya konstruk sebagai fungsi dari nilai cross loading faktor. Tahapan untuk menentukan *Discriminant validity* adalah sbb:

- a. Melihat nilai Cross loading

Kriteria ditentukannya cros loading jika koefisien korelasinya nilainya di atas setiap nilai konstruknya di sandingkan dengan angka koefisien hubungan indikator pada kolom konstruk lainnya, sehingga dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa tiap tiap indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut. (Haryono, 2017).

- b. Membandingkan nilai akar AVE

Pada pengujian ini merupakan hasil dari perbandingan akar ave dengan konstruk model lainnya, apabila angkanya lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan lainnya dapat disimpulkan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

	Pelatihan	Self Efficacy	Perilaku Kerja Inovatif
x1	0.844	0.719	0.719
x2	0.849	0.667	0.703
x3	0.863	0.729	0.738
x4	0.877	0.746	0.759
x5	0.862	0.694	0.701
m1	0.725	0.888	0.748

m2	0.741	0.892	0.749
m3	0.757	0.902	0.769
y1	0.747	0.744	0.888
y2	0.738	0.743	0.878
y3	0.704	0.713	0.860
y4	0.788	0.784	0.905

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Tabel 3. Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

	Pelatihan	Self Efficacy	Perilaku Kerja Inovatif
Pelatihan	0.859		
Self Efficacy	0.829	0.894	
Perilaku Kerja Inovatif	0.844	0.845	0.883

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Dari hasil pengolahan data di atas didapatkan gambaran semua indikator mempunyai angka koefisien korelasi lebih tinggi terhadap setiap variabelnya sendiri dibandingkan dengan angka koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya, sehingga pada akhirnya di intisarikan bahwa setiap indikator dalam blok adalah sebagai pembentuk variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

Sedangkan *Discriminant validity* ditempuh penilaiannya dengan perbandingan nilai akar AVE per variabel terhadap hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Angka akar AVE terlihat dari *output* nomor 2 yaitu *Discriminant Validity* pada bagian kolom *Fornell Larcker Criterion*.

Berikut adalah deskripsi nilai akar AVE dan korelasi antar konstruk berdasarkan Tabel 3:

1. Pelatihan: Nilai akar AVE sebesar 0,944. Nilai korelasi variabel Pelatihan dengan variabel Self efficacy sebesar 0,571 dan nilai korelasi Pelatihan dengan variabel Perilaku kerja inovatif sebesar 0,737.
2. Self efficacy: Nilai akar AVE sebesar 0,929. Nilai korelasi variabel Self efficacy dengan variabel Pelatihan sebesar 0,571 dan nilai korelasi Self efficacy dengan variabel Perilaku kerja inovatif sebesar 0,650.
3. Perilaku kerja inovatif: Nilai akar

AVE sebesar 0,893. Nilai korelasi variabel Perilaku kerja inovatif dengan variabel Pelatihan sebesar 0,737 dan nilai korelasi Perilaku kerja inovatif dengan variabel Self efficacy sebesar 0,650.

Merujuk hasil pengolahan data diatas, dapat disimpulkan sesuai uji dengan akar AVE ini model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Uji reliability digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan	0.911	0.912	0.934	0.738
Self Efficacy	0.874	0.875	0.923	0.799
Perilaku Kerja Inovatif	0.906	0.907	0.934	0.780

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Kesimpulan atas pengolahan data menunjukkan angka yang memuaskan, kesemua variabel diatas ambang batas 0,70, menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Disimpulkan semua konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Common Method Bias (CMB)

Uji common method variance (CMV) atau common method bias (CMB) pada dasarnya bertujuan mengecek apakah hubungan antar variabel dalam penelitian "terkontaminasi" oleh kesamaan metode pengukuran, bukan murni karena hubungan teoritis antar konstruk. Dalam konteks SmartPLS, pengujian common method bias umumnya dilakukan melalui pendekatan full

collinearity VIF. Setiap konstruk laten, diregresikan secara simultan terhadap seluruh konstruk lain sehingga untuk masing-masing konstruk diperoleh nilai variance inflation factor (VIF). Jika seluruh nilai VIF berada di bawah 3,3 (Kock, 2018), maka common method bias dianggap tidak menjadi ancaman serius bagi validitas model, karena varians yang dijelaskan oleh “metode” tidak mendominasi hubungan antar konstruk yang diuji.

Tabel 5. Uji Common Method Variance

	VIF
x1	2.447
x2	2.510
x3	2.638
x4	2.823
x5	2.590
m1	2.290
m2	2.333
m3	2.457
y1	2.744
y2	2.670
y3	2.419
y4	3.081

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, seluruh indikator (x1–x5, m1–m3, y1–y4) memiliki nilai VIF antara 2,290 sampai 3,081. Nilai tersebut berada di bawah ambang 3,3 yang umum digunakan dalam pendekatan full collinearity untuk menilai common method variance/bias, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah common method bias yang serius dalam penelitian ini dan varians yang muncul pada indikator-indikator tersebut tidak didominasi oleh satu sumber metode pengukuran yang sama.

Uji Inner Model

Uji Inner Model ditempuh untuk melihat nilai R Square, Q^2 , GoF, dan uji pengaruh antar variabel.

Analisis R Square

Analisis R Square bertujuan untuk mengetahui besarnya prosentase variabilitas konstruk endogen yang mungkin diterangkan

oleh variabilitas konstruk eksogen. Terlampir nilai *output* nilai R Square sbb:

Tabel 6

Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Self efficacy</i>	0.687	0.685
prilaku kerja inovatif	0.780	0.777

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui hasil sbb:

1. Nilai *R-square* variabel *Self efficacy* sebesar 0,687, dimaknai bahwa variabilitas konstruk *Self efficacy* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Pelatihan (X) sebesar 68,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut yang disampaikan (Chin, 1998) dalam Ghozali dan (Latan, 2015), nilai R^2 sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Kesimpulan akhir pengaruhnya kuat.
2. Nilai *R-square* variabel prilaku kerja inovatif sebesar 0,780. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk prilaku kerja inovatif yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Pelatihan (X) dan konstruk *Self efficacy* senilai 78,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015:81), nilai R^2 sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Dengan ini dapat dikatakan pengaruhnya kuat.

Effect size (f^2)

Perhitungan ini untuk bertujuan menggali apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat atau tidak dari variabel laten eksogen. Dapat diproses berikut ini: (Ghozali dan Latan, 2015).

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ include} - R^2 \text{ exclude}}{1 - R^2 \text{ include}}$$

Dimana R included dan R excluded

adalah R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Kriteria dalam menentukan pengaruh adalah jika angka f^2 menghasilkan seniali 0,02 maka pengaruhnya kecil, nilai 0,15 menengah serta nilai 0,35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:81).

Tabel 7. Nilai f Square

	<i>Self efficacy</i>	prilaku kerja inovatif
Pelatihan	2.190	0.298
<i>Self efficacy</i>		0.309

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025
Dari *output* di atas dapat diketahui sbb:

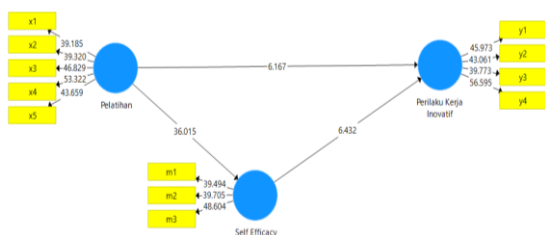
1. Variabel Pelatihan (X) terhadap *Self efficacy* nilai f square sebesar 2,190, berpengaruh termasuk besar.
2. Variabel Pelatihan (X) terhadap prilaku kerja inovatif nilai f square sebesar 0,298, berpengaruh menengah.
3. Variabel *Self efficacy* terhadap prilaku kerja inovatif nilai f square sebesar 0,309, berpengaruh menengah.

Pengujian Hipotesis (Pengaruh antar variabel)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mencari pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan memeriksa *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik.

Inner model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Inner Model



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistics	P-Value	Keputusan
H1: Pelatihan → <i>Self-Efficacy</i>	0,829	36,015	0,000	Diterima
H2: Pelatihan → Perilaku Kerja Inovatif	0,457	6,167	0,000	Diterima
H3: <i>Self-Efficacy</i> → Perilaku Kerja Inovatif	0,466	6,432	0,000	Diterima

Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistics	P-Value	Keputusan
H4: Pelatihan → <i>Self-Efficacy</i> → Perilaku Kerja Inovatif	0,386	6,181	0,000	Diterima

Seluruh hipotesis penelitian diterima dengan nilai t-statistics >1,96 dan p-value <0,05, menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pegawai ($\beta=0,829$; $t=36,015$; $p<0,001$) dengan effect size yang sangat besar ($f^2=2,190$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasanah et al. (2025) dan Muhammad Amin et al. (2025) yang membuktikan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterlibatan dan kualitas psikologis pegawai yang berhubungan dengan keyakinan diri dalam bekerja.

Nilai koefisien yang sangat tinggi (0,829) mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan determinan utama dalam membentuk *self-efficacy* pegawai di Dinas ESDM Provinsi Riau. Hal ini dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory (Bandura, 1997) yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan empat sumber utama

pembentukan *self-efficacy*: (1) mastery experience melalui keberhasilan menyelesaikan tugas dalam pelatihan; (2) vicarious experience melalui observasi keberhasilan rekan sejawat; (3) verbal persuasion melalui dorongan dari pelatih dan atasan; serta (4) physiological and emotional states yang positif selama pelatihan.

Dalam konteks Dinas ESDM Provinsi Riau, program pelatihan yang telah diikuti pegawai selama periode 2020-2024 mencakup berbagai aspek: pelatihan kepemimpinan berjenjang (Administrator/Tk.III), pelatihan fungsional teknis (inspektur ketenagalistrikan, perencana, arsiparis), pelatihan kompetensi pendukung (bahasa Inggris, fotografi), serta webinar-webinar tematik yang mengangkat isu transformasi digital, AI, dan akuntabilitas ASN. Keberagaman ini memberikan pengalaman belajar yang komprehensif dan memperkuat keyakinan pegawai bahwa mereka mampu menguasai berbagai kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif terbukti diterima ($\beta=0,457$; $t=6,167$; $p<0,001$) dengan effect size menengah ($f^2=0,298$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Hasanah et al. (2025), Rosmayati et al. (2021), dan Muhammad Amin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan mampu mendorong munculnya ide baru serta perilaku inovatif di tempat kerja.

Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan baru yang memperluas cara pandang pegawai terhadap masalah, sehingga mereka lebih terdorong untuk mencari terobosan dan mengimplementasikan ide kreatif. Nilai rata-rata perilaku kerja inovatif yang sangat baik (4,30) dengan indikator tertinggi pada penerapan ide-ide baru (4,35) menunjukkan bahwa pelatihan di Dinas ESDM tidak hanya menghasilkan ide-ide di tingkat kognitif,

tetapi juga mendorong implementasi konkret dalam praktik kerja sehari-hari.

Dalam perspektif Human Capital Theory, investasi pada pelatihan pegawai merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam berinovasi. Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya transfer pengetahuan teknis, tetapi juga menumbuhkan mindset inovatif dan keberanian untuk mengambil risiko mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan permasalahan organisasi.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif terbukti diterima ($\beta=0,466$; $t=6,432$; $p<0,001$) dengan effect size menengah ($f^2=0,309$). Hasil ini menguatkan berbagai studi terdahulu seperti Chang et al. (2011), Ainul Izza et al. (2024), Indajang et al. (2023), serta Kaharuddin et al. (2024) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di berbagai konteks organisasi.

Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik: (1) berani memilih dan menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan yang sesuai kemampuan; (2) mampu menguasai berbagai bidang pekerjaan; dan (3) yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil sesuai harapan. Karakteristik ini mendorong mereka untuk lebih berani mengambil risiko, mencoba cara baru, dan menghasilkan solusi inovatif dalam pekerjaan.

Nilai rata-rata *self-efficacy* yang baik (3,51) dengan indikator tertinggi pada kemampuan menguasai beberapa bidang pekerjaan (3,53) menunjukkan bahwa pegawai Dinas ESDM memiliki kepercayaan diri yang memadai dalam menangani beragam tantangan kerja. Keyakinan ini menjadi fondasi psikologis yang penting untuk berani bereksperimen, mengajukan ide baru, dan mengimplementasikan inovasi dalam

pelaksanaan tugas.

Peran Mediasi *Self-Efficacy*

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif terbukti diterima ($\beta=0,386$; $t=6,181$; $p<0,001$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ainul Izza et al. (2024), Rosana Tri Setyo Prasajo dan Ahmad Rizki Sridadi (2025), Setyorini et al. (2022), Setiyawami et al. (2023), Yuliawati et al. (2025), serta Muhammad Amin et al. (2025), yang menempatkan *self-efficacy* atau *creative self-efficacy* sebagai mediator antara faktor organisasi/leadership/pelatihan dan perilaku kerja inovatif.

Pola mediasi parsial yang terbentuk (pelatihan tetap berpengaruh langsung ke perilaku kerja inovatif dengan $\beta=0,457$, dan juga berpengaruh tidak langsung melalui *self-efficacy* dengan $\beta=0,386$) menunjukkan bahwa:

1. **Jalur Langsung:** Pelatihan dapat langsung mendorong perilaku kerja inovatif melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan eksposur terhadap best practices inovasi.
2. **Jalur Tidak Langsung:** Pelatihan terlebih dahulu meningkatkan keyakinan diri pegawai (*self-efficacy*), yang kemudian mendorong mereka untuk lebih berani dan proaktif dalam berperilaku inovatif.

Mekanisme mediasi ini menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan dalam mendorong inovasi tidak hanya bergantung pada konten dan metode pelatihan, tetapi juga pada sejauh mana program tersebut mampu membangun keyakinan psikologis pegawai terhadap kemampuan mereka. Hal ini menegaskan pentingnya mendesain program pelatihan yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek pengembangan psikologis seperti pemberian umpan balik positif, kesempatan praktik yang terstruktur, dan pengakuan terhadap pencapaian peserta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau dengan pengaruh yang sangat kuat ($\beta=0,829$; $t=36,015$; $p<0,001$). Peningkatan kualitas pelatihan akan meningkatkan keyakinan diri pegawai terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai ($\beta=0,457$; $t=6,167$; $p<0,001$). Program pelatihan yang berkualitas mendorong pegawai untuk lebih berani mencoba pendekatan baru dan mengimplementasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaan.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai ($\beta=0,466$; $t=6,432$; $p<0,001$). Pegawai dengan keyakinan diri yang tinggi lebih cenderung proaktif dalam mencari peluang, menghasilkan ide baru, dan menerapkannya dalam praktik kerja.
4. *Self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif secara positif dan signifikan ($\beta=0,386$; $t=6,181$; $p<0,001$). Pelatihan tidak hanya berdampak langsung pada perilaku inovatif, tetapi juga melalui penguatan keyakinan diri pegawai sebagai mekanisme psikologis.
5. Model penelitian memiliki kualitas yang sangat baik dengan R^2 sebesar 68,7% untuk *self-efficacy* dan 78,0% untuk perilaku kerja inovatif, predictive relevance $Q^2=0,931$, dan goodness of fit $GoF=0,75$. Model ini terbukti robust dan memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

DAFTAR RUJUKAN

Abdillah, W., Setiawan, R., Suryani, T., & Prasetyo, R. A. (2024). *Knowledge Sabotage Behavior: Examining Detrimental Dual-Mechanism of Amoral Leadership*. *Journal of*

- Leadership & Organizational Studies 1–16 © The Authors 2024 Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/15480518241288679 journals.sagepub.com/home/jlo
- Abdillah, W., Hartono, J., & Usman, B. (2020). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis* (2nd ed.). UPP STIM YKPN - Yogyakarta.
- Ahmad, T., & Arikunto, S. (2020). *Metode Penelitian*. Teras.
- Bungin, B. (2017). *Komunikasi Pariwisata (Tourism Communication): Pemasaran dan Brand Destination*. Kencana.
- Darmayanti, N. P. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap prilaku kerja inovatif pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *E Journal Bisma Universitas Ganesha*, 2(1), 1–10. Pendidikan
- Dessler. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Fadilah, F. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja Diberikan dan Kompensasi Yang Terhadap Kinerja PPID di Pemerintah Kota Lubuklinggau.pdf.
- Florida Dessy Putri Sanuddin, A. . R. W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN TONASA. *Modus Journal*, Vol 25, No.
- Fory, N. (2016). Pembelajaran. Strategi Pengelolaan
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan moderasi dalam analisis statistik : menggunakan program ibm spss 25,process versi 3.1 dan warppls 6.0* (1st ed.). Yoga Pratama.
- Handoko, H. T. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Ilhan, E. (2024). Examining The Effects of Salespeople’s Personality Traits And
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Rekatama Media 69.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta,CV.
- Malau, A. G., Barasa, L., & Sumali, B. (2019). Effect of Competence and Ship Crew Discipline on Performance Pt. Myclin Express Offshore. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), <https://doi.org/10.32479/irmm.853030-37>.
- Prabandari, W. D., & Taviprawati, E. (2021). *The Influence of Standard Operating Procedures on Employee Performance at Duta Laundry Tangerang*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(6), 1000 1004.
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Menjadi Variabel Prediktor Kinerja Karyawan. 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi*. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.