

PENGARUH KEMAMPUAN DIRI AI TERHADAP PERILAKU INOVASI DENGAN MEDIASI KETERIKATAN KERJA

Nunik Handriani¹; Adi Rahmat²; Nofrizal³

Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581

E-mail : nunikandrianni@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the effect of AI self-efficacy on innovative behavior, with work engagement as a mediating variable among civil servants (ASN) in the Planning Division of Kampar Regency. The study employed a quantitative approach with a causal research design. Data were collected through questionnaires from 160 civil servants and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with WarpPLS 8.0. The results show that AI self-efficacy has a positive and significant effect on innovative behavior, with a path coefficient of 0.498 ($p < 0.001$). AI self-efficacy also has a positive and significant effect on work engagement at 0.681 ($p < 0.001$), while work engagement positively and significantly affects innovative behavior at 0.381 ($p < 0.001$). Furthermore, work engagement partially mediates the effect of AI self-efficacy on innovative behavior, with an indirect effect of 0.260 ($p < 0.001$). These findings highlight the importance of strengthening AI competencies and work engagement to promote innovative behavior among civil servants in public-sector digital transformation.

Keywords: *AI self-efficacy, innovative behavior, work engagement, civil servants, SEM-PLS.*

Revolusi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) telah mengubah dunia kerja secara fundamental. Adopsi AI kini menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi, mencakup otomatisasi proses bisnis, analitik *big data*, sistem pendukung keputusan, chatbot, dan asisten virtual. Transformasi tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menuntut perubahan kompetensi, pola pikir, dan perilaku sumber daya manusia. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior/IWB*), yaitu kemampuan menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru melalui *idea exploration*, *idea championing*, dan *idea implementation* (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; Kwon & Kim, 2020).

Pengaruh AI terhadap perilaku inovatif bersifat kompleks. AI dapat memperluas kapasitas kognitif, mempercepat pengolahan informasi, serta membantu karyawan menemukan pola, peluang, dan solusi baru. Namun, tanpa kesiapan individu, AI juga dapat menimbulkan *technology anxiety*, resistensi terhadap perubahan, dan menurunkan inisiatif inovatif (Li et al., 2026).

Dengan demikian, aspek psikologis individu menjadi penting dalam menentukan apakah AI benar-benar mampu mendorong inovasi.

Salah satu faktor yang relevan adalah kemampuan diri AI (*AI self-efficacy*), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menggunakan AI secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan teori efikasi diri Bandura (1997), keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi motivasi, usaha, dan ketekunan individu. Individu dengan *AI self-efficacy* tinggi cenderung memandang AI sebagai *enabler* yang meningkatkan kapasitas dan kreativitas, sehingga lebih proaktif dalam mengeksplorasi dan menerapkan ide. Sebaliknya, individu dengan kemampuan rendah cenderung menghindari teknologi dan mengalami resistensi terhadap perubahan (Kim et al., 2024). Meskipun hubungan efikasi diri dengan perilaku inovatif telah banyak dikaji (Uppathampracha & Liu, 2022; Wang & Chuang, 2024), penelitian yang secara spesifik menguji *AI self-efficacy* masih terbatas.

Kesenjangan penelitian juga terlihat dari dominannya studi AI yang berorientasi pada produktivitas dan kinerja, sementara mekanisme psikologis yang menjelaskan terbentuknya perilaku inovatif belum banyak dikaji. Selain itu, penelitian mengenai AI self-efficacy lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, sedangkan konteks organisasi publik, khususnya birokrasi pemerintahan, masih relatif terbatas. Integrasi *work engagement* sebagai variabel mediasi juga belum banyak diteliti secara komprehensif.

Perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2017) menjelaskan bahwa AI self-efficacy dapat dipandang sebagai *personal resource* yang meningkatkan rasa percaya diri, kontrol, dan kemampuan menghadapi tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut selanjutnya dapat meningkatkan *work engagement*, yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung lebih proaktif, adaptif, dan terdorong untuk mencari informasi, mengembangkan gagasan, serta mengambil inisiatif. Dengan demikian, *work engagement* berpotensi menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh AI self-efficacy terhadap perilaku inovatif (Li et al., 2026).

Selain itu, terdapat variasi AI self-efficacy di antara ASN yang dipengaruhi kompetensi digital, pendidikan, dan pengalaman kerja. Sebagian pegawai masih memandang AI sebagai teknologi yang kompleks atau mengancam relevansi perannya. Keterbatasan pelatihan dan pengembangan kompetensi digital yang terstruktur juga dapat memperlebar kesenjangan tersebut. Pada saat yang sama, tingkat *work engagement* yang berbeda menyebabkan tidak semua ASN memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan yang sama dalam menghasilkan inovasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi AI dalam organisasi publik tidak hanya bergantung pada infrastruktur teknologi, tetapi juga pada kesiapan psikologis dan motivasional individu. Oleh karena itu, penelitian ini

penting untuk menguji bagaimana AI self-efficacy dapat diterjemahkan menjadi perilaku inovatif melalui *work engagement*. Penelitian ini diharapkan mengisi kesenjangan teoretis dengan mengintegrasikan AI self-efficacy sebagai *personal resource*, *work engagement* sebagai mekanisme mediasi, dan perilaku inovatif sebagai *outcome* dalam konteks organisasi publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Kemampuan Diri AI terhadap Perilaku Inovasi dengan Mediasi Keterikatan Kerja (Studi pada ASN Bagian Perencanaan Kabupaten Kampar).”

Job Demand Resources (JD-R)

Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa kondisi kerja dipengaruhi oleh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* mencakup beban kerja, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas, sedangkan *job resources* mendukung pencapaian tujuan dan mengurangi tekanan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). *Personal resources* seperti efikasi diri, optimisme, dan resiliensi memperkuat kemampuan individu menghadapi tuntutan kerja (Demerouti & Bakker, 2023). Dalam penelitian ini, AI self-efficacy diposisikan sebagai *personal resource* yang meningkatkan keyakinan menggunakan AI secara efektif. Melalui proses motivasional JD-R, AI self-efficacy dapat meningkatkan *work engagement* yang ditandai *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selanjutnya, *work engagement* mendorong perilaku inovatif melalui sikap proaktif dan eksplorasi ide baru (Kwon & Kim, 2020).

Kemampuan Diri AI

Self-efficacy berakar pada Social Cognitive Theory Bandura dan merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan (Bandura, 1997). Keyakinan ini memengaruhi pilihan, usaha, ketekunan, dan kemampuan menghadapi tantangan

(Luthans et al., 2015; Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Bandura mengidentifikasi empat sumber self-efficacy, yaitu mastery experience, vicarious experience, social persuasion, serta kondisi fisiologis dan afektif.

Dalam konteks teknologi, AI self-efficacy merupakan keyakinan individu dalam menggunakan, mengoperasikan, dan mengintegrasikan AI secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan (Lim et al., 2023; Kim et al., 2024; Wang & Chuang, 2024). Konstruk ini berbeda dari AI literacy yang menekankan pengetahuan tentang AI. AI self-efficacy lebih menekankan keyakinan terhadap kemampuan menggunakan AI, mengevaluasi hasil, memecahkan masalah, dan mengintegrasikan rekomendasi AI dalam pekerjaan.

Pembentukan AI self-efficacy dipengaruhi pengalaman langsung, pembelajaran sosial, dukungan organisasi, pelatihan, dan kesempatan bereksperimen. Dalam sektor publik, pengembangannya penting untuk mendukung transformasi digital menghadapi regulasi, keterbatasan sumber daya, dan resistensi perubahan (Mergel et al., 2019; Twizeyimana & Andersson, 2019). Dalam penelitian ini, AI self-efficacy diukur melalui tiga indikator: keyakinan menggunakan AI secara tepat, kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan AI, dan penguasaan keterampilan menggunakan AI.

Perilaku Inovasi

Innovative Work Behavior (IWB) merupakan perilaku individu dalam menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide baru yang memberikan nilai bagi individu maupun organisasi (West & Farr, 1990). Scott dan Bruce (1994) serta Janssen (2000) menjelaskan bahwa IWB mencakup tiga tahapan utama, yaitu idea generation, idea promotion, dan idea implementation. Perilaku inovatif dipengaruhi faktor individu, kelompok, dan organisasi, seperti efikasi diri, kreativitas, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan psychological safety. Dalam sektor publik, IWB penting untuk meningkatkan kualitas

pelayanan dan kemampuan adaptasi organisasi. Keterikatan kerja juga mendorong perilaku inovatif karena pegawai yang energik, berdedikasi, dan terlibat cenderung lebih proaktif dalam menghasilkan serta menerapkan gagasan baru. IWB diukur melalui tiga indikator (Schuh et al., 2018): mencari metode baru, memobilisasi dukungan, dan menerapkan ide inovatif

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (work engagement) merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai energi, dedikasi, dan keterlibatan mendalam individu terhadap pekerjaan. Schaufeli et al. (2002) mengidentifikasinya melalui tiga dimensi, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Berbeda dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, work engagement menekankan keterlibatan aktif dan energi individu dalam menjalankan tugas (Bakker & Demerouti, 2017). Berdasarkan Job Demands-Resources (JD-R) Theory, work engagement muncul melalui proses motivasional ketika sumber daya pekerjaan dan personal membantu individu menghadapi tuntutan kerja serta mencapai tujuan (Demerouti & Bakker, 2023).

Vigor mencerminkan energi dan ketahanan mental, dedication menunjukkan antusiasme, kebanggaan, dan kebermanaan pekerjaan, sedangkan absorption menggambarkan konsentrasi mendalam dalam pekerjaan. Individu yang engaged cenderung lebih proaktif, kreatif, dan inovatif (Karatepe et al., 2020; Kim & Lee, 2024). Dalam penelitian ini, work engagement diposisikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan AI self-efficacy dengan Innovative Work Behavior. Pengukurannya meliputi vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli et al., 2017).

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas

adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Desain penelitian kausalitas dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian kausalitas digunakan untuk memahami variabel mana yang merupakan sebab dan variabel mana yang merupakan akibat, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

HASIL

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 160 responden, variabel Kemampuan Diri AI diukur melalui tiga pernyataan yang mencerminkan keyakinan, kepercayaan diri, dan penguasaan keterampilan dalam menggunakan AI untuk pekerjaan. Ketiga indikator menunjukkan tanggapan yang dominan positif. Pernyataan pertama memperoleh skor 963 dengan rata-rata 5,56, menunjukkan keyakinan responden dalam menggunakan AI secara tepat. Pernyataan kedua memperoleh skor 960 dengan rata-rata 5,58, sekaligus menjadi nilai tertinggi, yang mencerminkan kepercayaan diri dalam memanfaatkan AI untuk menyelesaikan tugas. Pernyataan ketiga memperoleh skor 935 dengan rata-rata 5,44 dan menjadi nilai terendah, meskipun tetap berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, dari 480 tanggapan, kategori Setuju mendominasi sebesar 43,13%, diikuti Cukup Setuju 20,21% dan Sangat Setuju 17,29%. Total skor mencapai 4.822 dengan rata-rata 5,52 dari skala 7, sehingga Kemampuan Diri AI berada pada kategori tinggi dan menjadi modal penting untuk meningkatkan keterikatan kerja serta perilaku inovatif.

Perilaku Inovasi

Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Inovasi

N o	PERNYATAAN	Jawab an	Bob ot	Jumla h	(%)	Sko r	Rat a
1.	Saya mencari metode, teknik, atau alat kerja baru dalam pekerjaan saya	STS	1	1	0,63	1	5,48
		TS	2	2	1,25	4	
		KS	3	5	3,13	15	
		RR	4	21	13,13	84	
		CS	5	32	20,00	160	
		S	6	80	50,00	560	

2.	Saya menggalang dukungan untuk ide-ide inovatif	SS	7	19	11,88	133	5,52
		Jumlah		160	100	957	
		STS	1	0	0,00	0	
		TS	2	2	1,25	4	
		KS	3	5	3,13	15	
		RR	4	23	14,38	92	
		CS	5	35	21,88	175	
		S	6	68	42,50	476	
		SS	7	27	16,88	189	
		Jumlah		160	100	951	
3.	Saya mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang bermanfaat.	STS	1	0	0,00	0	5,39
		TS	2	2	1,25	4	
		KS	3	5	3,13	15	
		RR	4	28	17,50	112	
		CS	5	38	23,75	190	
		S	6	67	41,88	469	
		SS	7	20	12,50	140	
		Jumlah		160	100	930	
Jumlah	STS	1	1	0,21	1		
	TS	2	6	1,25	12		
	KS	3	15	3,13	45		
	RR	4	72	15,00	288		
	CS	5	105	21,88	525		
	S	6	215	44,79	1505		
	SS	7	66	13,75	462		
	Jumlah		480	100	2838		
RATA-RATA INDIKATOR						5,46	

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 160 responden, variabel Perilaku Inovasi diukur melalui tiga indikator, yaitu pencarian metode atau alat kerja baru, penggalangan dukungan terhadap ide inovatif, dan implementasi ide menjadi solusi yang bermanfaat. Ketiga indikator menunjukkan kecenderungan tanggapan positif. Indikator pertama memperoleh skor 957 dengan rata-rata 5,48, yang menunjukkan keaktifan responden dalam mencari pendekatan kerja baru. Indikator kedua memperoleh skor 951 dengan rata-rata 5,52 dan menjadi nilai tertinggi, menunjukkan kemampuan responden dalam mengomunikasikan serta memperoleh dukungan terhadap gagasan inovatif. Indikator ketiga memperoleh skor 930 dengan rata-rata 5,39, sekaligus menjadi nilai terendah, sehingga implementasi ide masih menjadi tantangan bagi sebagian responden. Secara keseluruhan, kategori Setuju mendominasi 44,79%, diikuti Cukup Setuju 21,88%, Ragu-Ragu 15,00%, dan Sangat Setuju 13,75%. Total skor mencapai 2.838 dengan rata-rata 5,46 dari skala 7. Dengan demikian, Perilaku Inovasi responden berada

pada kategori tinggi.

Keterikatan Kerja

Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Keterikatan Kerja

No	PERNYATAAN	Jawaban	Bobot	Jumlah	(%)	Skor	Rata
1.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa penuh energi	STS	1	1	0,63	1	5,79
		TS	2	2	1,25	4	
		KS	3	4	2,50	12	
		RR	4	17	10,63	68	
		CS	5	20	12,50	100	
		S	6	71	44,38	497	
		SS	7	45	28,13	315	
		Jumlah		160	100	997	
2.	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya.	STS	1	2	1,25	2	5,71
		TS	2	0	0,00	0	
		KS	3	4	2,50	12	
		RR	4	19	11,88	76	
		CS	5	26	16,25	130	
		S	6	70	43,75	490	
		SS	7	39	24,38	273	
		Jumlah		160	100	983	
3.	Saya tenggelam (terserap sepenuhnya) dalam pekerjaan saya.	STS	1	5	3,13	5	4,89
		TS	2	5	3,13	10	
		KS	3	12	7,50	36	
		RR	4	30	18,75	120	
		CS	5	49	30,63	245	
		S	6	47	29,38	329	
		SS	7	12	7,50	84	
		Jumlah		160	100	521	
Jumlah		STS	1	8	1,67	8	5,46
		TS	2	7	1,46	14	
		KS	3	20	4,17	60	
		RR	4	66	13,75	264	
		CS	5	95	19,79	475	
		S	6	188	39,17	1316	
		SS	7	96	20,00	672	
		Jumlah		480	100	2809	

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 160 responden, variabel Keterikatan Kerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiganya menunjukkan kecenderungan positif. Dimensi *vigor* memperoleh skor 997 dengan rata-rata 5,79, menjadi nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa responden memiliki energi dan semangat tinggi dalam bekerja. Dimensi *dedication* memperoleh skor 983 dengan rata-rata 5,71, menunjukkan tingginya antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Sementara itu, dimensi *absorption* memperoleh skor 521 dengan rata-rata 4,89, menjadi nilai terendah dan menunjukkan bahwa keterlibatan penuh dalam pekerjaan masih menjadi tantangan bagi sebagian responden. Secara keseluruhan, dari 480 tanggapan, kategori Setuju mendominasi sebesar 39,17%, diikuti Sangat Setuju 20,00%, Cukup Setuju 19,79%, dan Ragu-Ragu 13,75%, sedangkan tanggapan negatif relatif kecil. Total skor mencapai 2.809 dengan rata-rata indikator 5,46 dari skala 7. Dengan demikian, Keterikatan Kerja responden berada pada kategori tinggi.

Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program WarpPLS 8.0. Analisis dilakukan melalui evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta *inner model* untuk menilai hubungan antarvariabel dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

Analisis Outer Model

Evaluasi *outer model* dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*. Hasil *convergent validity* menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Kemampuan Diri AI (KD01–KD03) memiliki loading 0,964; 0,952; dan 0,930, Perilaku Inovasi (PI01–PI03) sebesar 0,858; 0,879; dan 0,895, sedangkan Keterikatan Kerja (KK01–KK03) sebesar 0,926; 0,921; dan 0,792. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid.

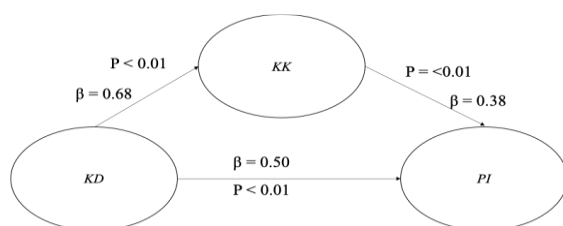
Discriminant validity berdasarkan *cross loading* juga terpenuhi karena setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan konstruk lainnya. Selain itu, nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50, yaitu KD sebesar 0,900, PI sebesar 0,770, dan KK sebesar 0,778. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan konstruk menjelaskan varians indikatornya telah memenuhi kriteria

validitas.

Pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* KD sebesar 0,964, PI sebesar 0,909, dan KK sebesar 0,913. Sementara itu, *Cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,944; 0,851; dan 0,854. Seluruh nilai melebihi 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Analisis Inner Model

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel melalui *path coefficient* dan *R-square*. *Path coefficient* menunjukkan arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan *R-square* menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Mengacu pada kriteria Chin, nilai $R^2 \geq 0,67$ dikategorikan baik, 0,33–0,67 sedang, dan 0,19–0,33 lemah.



Gambar 4 1 Hasil Model Penelitian

Berdasarkan hasil analisis *inner model*, seluruh hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Kemampuan Diri AI berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi dengan *path coefficient* 0,50 ($P < 0,01$), terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,68 ($P < 0,01$), sedangkan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Inovasi sebesar 0,38 ($P < 0,01$). Pengaruh terbesar terdapat pada hubungan Kemampuan Diri AI terhadap Keterikatan Kerja, sehingga menjadi prediktor terkuat. Seluruh jalur signifikan pada tingkat kepercayaan 99%.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program WarpPLS 8.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:\

Tabel 4. 3 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
PI	0,654
KK	0,464

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa Kemampuan Diri AI mampu menjelaskan variabilitas konstruk Keterikatan Kerja sebesar 46,4% dan sisanya 53,6% disebabkan oleh konstruk lain yang tidak diteliti. Sedangkan Kemampuan Diri AI dan Keterikatan Kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk Perilaku Inovasi sebesar 65,4% dan sisanya 34,6% diterangkan oleh konstruk lainnya di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis penelitian ini merujuk pada kontribusi yang diberikan terhadap pengembangan dan perluasan bangunan pengetahuan ilmiah, khususnya dalam domain psikologi organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan kajian perilaku kerja inovatif di era transformasi digital. Seluruh hipotesis diterima dengan signifikansi $p < 0,001$, memberikan fondasi empiris yang kokoh bagi perumusan implikasi berikut.

Diterimanya hipotesis pertama memberikan kontribusi teoritis yang signifikan terhadap pengembangan teori efikasi diri ke dalam konteks kecerdasan buatan. Bandura (1997) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna menghasilkan pencapaian tertentu. Penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa konstruk tersebut ketika dioperasionalisasikan secara spesifik dalam konteks AI (AI self-efficacy) memiliki daya prediksi kuat terhadap perilaku inovatif ($\beta = 0,498$). Kim *etal.* (2024) mendefinisikan AI self-efficacy sebagai keyakinan individu untuk berinteraksi dengan sistem AI, menilai kualitas output yang dihasilkan, dan mengintegrasikan rekomendasi AI ke dalam proses pengambilan keputusan profesional. Sementara Wang dan Chuang (2024) dalam meta-analisis mereka menegaskan bahwa

self-efficacy memiliki korelasi positif kuat dengan IWB ($r > 0,40$), terutama melalui mekanisme motivasional.

Secara teoritis, temuan ini memperluas proposisi *Timsetal. (2016)* yang menunjukkan bahwa self-efficacy secara konsisten berkorelasi positif dengan perilaku proaktif dan inovatif di tempat kerja. Dalam konteks AI, *Li et al. (2026)* menemukan bahwa AI self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB, dengan workengagement memediasi hubungan tersebut secara parsial. Mekanisme ini sejalan dengan *Cerasoli et al. (2016)* yang dalam meta-analisis terhadap 1.175 korelasi dari 188 studi menemukan bahwa self-efficacy merupakan prediktor signifikan kinerja ($r = 0,38$) dan perilaku inovatif. Lebih lanjut, AI memfungsikan diri sebagai cognitive augmentation yang memperluas kapasitas kognitif individu (*Daugherty & Wilson, 2018*), dan manfaat ini hanya optimal ketika individu memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menggunakannya.

Penelitian ini memberikan kontribusi orisinal dengan menguji hubungan AI self-efficacy dan IWB dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) suatu konteks yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian akademis. *Merge et al. (2019)* dalam kajian transformasi digital pemerintah di berbagai negara maju menemukan bahwa hambatan terbesar adopsi teknologi baru di sektor publik adalah resistensi SDM yang bersumber dari rendahnya self-efficacy teknologi. *Twizeyimana dan Andersson (2019)* dalam telaah sistematis terhadap 106 artikel tentang e-government juga menegaskan bahwa efikasi diri terhadap teknologi merupakan faktor kritis yang membedakan keberhasilan dari kegagalan implementasi teknologi di sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur yang penting sekaligus memberikan evidensi lintas sektoral mengenai relevansi AI self-efficacy dalam mendorong perilaku inovatif.

Hipotesis kedua diterima dengan koefisien jalur tertinggi dalam model ($\beta = 0,681$), menjadikan kemampuan diri AI sebagai prediktor terkuat keterikatan kerja.

Temuan ini memperkuat mekanisme motivasional dalam model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan *Bakker dan Demerouti (2017)*, khususnya proposisi bahwa personal resources akan mengaktifkan proses motivasional yang berujung pada peningkatan keterikatan kerja ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption (*Schaufeli et al., 2002*). Secara spesifik, *Demerouti dan Bakker (2023)* dalam pemutakhiran model JD-R menekankan bahwa karakteristik psikologis individu seperti efikasi diri, optimisme, dan resiliensi merupakan personal resource yang strategis. Penelitian ini memperluas proposisi tersebut dengan membuktikan secara empiris bahwa AI self-efficacy sebagai bentuk efikasi diri yang bersifat teknologi spesifik merupakan personal resource yang relevan dan empiris kuat dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Nilai R-Square sebesar 0,464 menunjukkan bahwa kemampuan diri AI mampu menjelaskan 46,4% variabilitas keterikatan kerja. Temuan ini memperkuat dan memperluas *Schaufeli et al. (2002)* yang mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. *Bakker dan Leiter (2010)* memandang keterikatan sebagai kondisi motivasional-afektif yang membuat individu berinvestasi aktif dalam kinerja terbaik. Selama ini, anteseden keterikatan kerja lebih banyak dikaji dari aspek sosio-relasional. Penelitian ini menambahkan dimensi teknologi-psikologis dengan membuktikan bahwa *Kim et al. (2024)* benar: AI self-efficacy meningkatkan keterikatan melalui penguatan rasa kompetensi dan kontrol kerja, sehingga efek tidak langsung melalui engagement lebih kuat dibandingkan efek langsung.

Penelitian ini mengisi celah literatur yang oleh *Li et al. (2026)* diidentifikasi sebagai research gap kritis: bagaimana AI self-efficacy secara spesifik memengaruhi workengagement melalui pengurangan kecemasan teknologi dan peningkatan rasa

kompetensi. Hasil penelitian mendukung temuan *Karatepeetal. (2020)* yang menunjukkan bahwa jobresources termasuk personal resource berbasis teknologi berpengaruh signifikan terhadap workengagement, yang kemudian secara signifikan meningkatkan IWB. Bahwa kemampuan diri AI merupakan prediktor keterikatan kerja yang lebih kuat dari pengaruh langsungnya terhadap inovasi ($\beta = 0,681$ vs. $\beta = 0,498$) juga membuka wacana teoritis baru: jalur utama dampak kompetensi AI terhadap output kerja adalah melalui pembangunan keterikatan psikologis.

Diterimanya hipotesis ketiga ($\beta = 0,381$) memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap proposisi bahwa keterikatan kerja merupakan prediktor signifikan perilaku inovatif. *Orth dan Volmer (2017)* dalam studi multilevel menemukan bahwa workengagement berpengaruh signifikan terhadap variasi perilaku inovatif harian; ketika engagement meningkat, individu lebih aktif menghasilkan dan menerapkan ide. *Agarwal (2019)* memperkuat ini: workengagement berpengaruh langsung dan signifikan terhadap perilaku inovatif, terutama pada dimensi ideageneration dan implementation. *Yulabi dan Park (2024)* juga membuktikan bahwa workengagement berpengaruh positif terhadap semua dimensi IWB (idea generation, promotion, dan implementation). Penelitian ini mengonfirmasi konsistensi temuan tersebut dalam konteks ASN Indonesia yang selama ini relatif jarang dijadikan lokus pengujian teori keterikatan kerja dan perilaku inovatif.

Dalam perspektif yang lebih luas, temuan ini dapat dikaitkan dengan Broaden-and-BuildTheory (*Fredrickson, 2001*), yang menyatakan bahwa emosi positif termasuk kondisi engaged dalam pekerjaan memperluas repertoar kognitif dan perilaku individu sehingga meningkatkan kecenderungan eksplorasi ide dan perilaku inovatif. *Gupta etal. (2017)* menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap inovasi melalui peningkatan workengagement, yang berperan sebagai mediator signifikan antara faktor organisasi dan perilaku inovatif. *Aziz*

etal. (2025) juga menunjukkan bahwa engagement berperan sebagai variabel intervening dalam menghubungkan sumber daya personal dengan inovasi karyawan di sektor pendidikan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa mekanisme ini beroperasi pula di lingkungan kerja ASN yang sering kali dipandang kaku dan resisten terhadap perubahan, sehingga berkontribusi terhadap pengembangan teori inovasi di sektor publik.

Studi bibliometrik yang dilakukan *Farlianaetal. (2025)* menunjukkan tren peningkatan penelitian IWB yang menekankan pentingnya faktor psikologis seperti engagement dan self-efficacy sebagai determinan utama inovasi karyawan. Mayoritas penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta atau pendidikan. Dengan membuktikan hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dan perilaku inovatif dalam konteks ASN Bagian Perencanaan, penelitian ini mengisi kesenjangan penting yang diidentifikasi pula oleh *Salsabila dan Mansyur (2024)*: kondisi psikologis berupa keterikatan kerja terbukti tidak hanya relevan bagi karyawan sektor privat, tetapi juga bagi aparatur negara yang bekerja dalam sistem birokrasi yang lebih terkontrol. Sebagaimana dikemukakan *Janssen (2000)*, perilaku inovatif bersifat disengaja dan berorientasi pada penciptaan manfaat bagi organisasi dan penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis yang secara konsisten mengaktifkan orientasi tersebut.

Diterimanya hipotesis keempat, yaitu keterikatan kerja memediasi pengaruh kemampuan diri AI terhadap perilaku inovasi (β tidak langsung = 0,260; $p < 0,001$) merupakan kontribusi teoritis paling orisinal penelitian ini. *Li etal. (2026)* menjadi rujukan utama yang pertama kali mengidentifikasi mekanisme transmisi ini: AI self-efficacy berpengaruh positif terhadap workengagement, yang kemudian memediasi secara parsial hubungan AI self-efficacy dengan IWB. Penelitian ini mereplikasi dan mengonfirmasi mekanisme tersebut dalam konteks organisasi publik

Indonesia suatu kontribusi yang sangat penting mengingat temuan *Li et al. (2026)* diperoleh dari konteks yang berbeda secara institusional. *Kim et al. (2024)* menegaskan bahwa efek tidak langsung melalui engagement lebih kuat dibandingkan efek langsung, yang konsisten dengan nilai β mediasi (0,260) yang cukup besar dalam penelitian ini.

Temuan mediasi ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap *model JD-R (Bakker&Demerouti, 2017; Demerouti & Bakker, 2023)*, khususnya proposisi bahwa personal resource mengaktifkan motivational process yang menghubungkan sumber daya dengan outcome perilaku positif melalui keterikatan kerja. *Karatepe et al. (2020)* dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa engagement berperan sebagai full mediator dalam beberapa hubungan antara job resources dan IWB. Konfigurasi anteseden-mediator-outcome yang diuji dalam penelitian ini AI self-efficacy sebagai personal resource, keterikatan kerja sebagai mekanisme psikologis mediasi, dan perilaku inovatif sebagai outcome strategis merupakan perpanjangan empiris dari proposisi JD-R yang relevan untuk era digital, sejalan dengan seruan *Luthans et al. (2015)* agar intervensi self-efficacy tidak berdiri sendiri melainkan diintegrasikan dalam pengembangan kapasitas psikologis yang komprehensif.

Penelitian ini melengkapi dan memperkaya kajian tentang variabel mediasi dalam hubungan AI self-efficacy dan IWB yang diidentifikasi sebagai research gap oleh *Wang dan Chuang (2024)* dalam meta-analisis mereka. Total pengaruh kemampuan diri AI terhadap perilaku inovasi yang terdiri dari jalur langsung ($\beta = 0,498$) dan tidak langsung ($\beta = 0,260$) menghasilkan gambaran yang lebih lengkap tentang kompleksitas pengaruh AI self-efficacy. R-Square sebesar 0,654 pada variabel perilaku inovasi juga menunjukkan goodness of fit yang baik kategori sedang menuju baik menurut kriteria *Chin dalam Latan dan Ghazali (2012)* yang membuktikan bahwa model integratif tiga variabel ini merupakan kerangka yang kuat

dalam menjelaskan perilaku inovatif ASN di era digital. Secara lebih luas, penelitian ini merespons seruan *Scott dan Bruce (1994)* serta *Schuhetal. (2018)* untuk mengkaji IWB, yang mencakup idea exploration, championing, dan implementation dalam konfigurasi model yang lebih integratif dan bernuansa kontekstual.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial merujuk pada rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan, khususnya pimpinan Bagian Perencanaan Kabupaten Kampar dan BKPSDM, berdasarkan temuan empiris penelitian ini. Rekomendasi disusun berdasarkan urutan hipotesis.

Peningkatan Kemampuan Diri AI sebagai Strategi Mendorong Perilaku Inovatif

1. Program Pelatihan AI yang Berjenjang dan Berkelanjutan

Pengaruh kemampuan diri AI terhadap perilaku inovasi ($\beta = 0,498$) mengandung implikasi manajerial yang sangat konkret: investasi dalam pengembangan kompetensi AI ASN merupakan investasi strategis yang secara langsung menghasilkan peningkatan perilaku inovatif. Oleh karena itu, pimpinan Bagian Perencanaan Kabupaten Kampar beserta BKPSDM disarankan untuk:

- a) Merancang program pelatihan AI yang berjenjang dan sistematis, dimulai dari modul literasi AI dasar, dilanjutkan modul AI untuk perencanaan pembangunan (analisis data, penyusunan dokumen, evaluasi program), hingga modul AI tingkat lanjut (analitik prediktif dan AI generatif).
- b) Mengimplementasikan pendekatan mastery learning dalam pelatihan AI, memastikan setiap peserta mencapai tingkat penguasaan yang memadai sebelum ke materi berikutnya, sehingga mastery experience yang terbentuk secara bertahap akan memperkuat keyakinan diri dan mendorong perilaku inovatif.

- c) Membangun program AI Ambassador atau Duta Digital yang menunjuk ASN berkompeten sebagai mentor, sehingga pembelajaran berbasis observasi (vicarious experience) dapat berlangsung secara organik dan berkelanjutan di lingkungan kerja.
Penciptaan Lingkungan Kerja yang Mendukung Eksperimentasi AI
- d) Pengalokasian waktu kerja khusus (10–15% jam kerja) sebagai waktu inovasi di mana ASN dapat bereksperimen dengan tools AI untuk menyelesaikan tantangan perencanaan yang ada.
- e) Pembentukan Ruang Inovasi Digital berbasis unit yang menyediakan akses tools AI, mendokumentasikan, dan mengapresiasi upaya inovatif meskipun belum sepenuhnya berhasil.

Membangun Kemampuan Diri AI untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja

2. AI Self-Efficacy sebagai Intervensi Keterikatan Kerja

Temuan bahwa kemampuan diri AI merupakan prediktor terkuat keterikatan kerja ($\beta = 0,681$) memiliki implikasi fundamental: program peningkatan keterikatan kerja ASN yang biasanya berfokus pada aspek non-material perlu diperluas dengan intervensi berbasis pengembangan kompetensi digital.

- a) Penyusunan Individual Development Plan (IDP) berbasis AI untuk setiap ASN, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi AI secara spesifik dan merancang jalur pengembangan yang disesuaikan dengan peran masing-masing.
- b) Penyelenggaraan asesmen kompetensi AI secara periodik disertai umpan balik konstruktif dan apresiasi atas kemajuan, karena umpan balik positif terbukti memperkuat self-efficacy dan keterikatan kerja.

Redesain Pekerjaan Berbasis AI untuk Memperkuat Keterikatan

Dimensi absorption keterikatan kerja menunjukkan rata-rata terendah (4,89), mengindikasikan ASN belum sepenuhnya

terserap dalam pekerjaan. Pimpinan perlu mendesain tugas yang mengintegrasikan AI secara bermakna.

- a) Penugasan proyek yang secara eksplisit memanfaatkan tools AI, sehingga ASN memiliki kesempatan merasakan manfaat langsung dari kompetensi AI yang mereka miliki.
- b) Pemberian otonomi yang memadai dalam memilih pendekatan dan tools AI, karena otonomi terbukti meningkatkan keterikatan melalui penguatan rasa kompetensi dan penentuan diri.

Keterikatan Kerja sebagai Mekanisme Penggerak Perilaku Inovatif Program Peningkatan Keterikatan Kerja yang Multi-Dimensi

Pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovasi ($\beta = 0,381$) mengimplikasikan perlunya manajemen merancang kondisi kerja yang memelihara ketiga dimensi keterikatan secara bersamaan.

- a) Untuk meningkatkan vigor: manajemen beban kerja yang seimbang, dukungan psikologis di masa transisi digital, dan lingkungan kerja yang positif secara emosional.
- b) Untuk memperkuat dedication: komunikasi rutin mengenai kontribusi pekerjaan ASN terhadap tujuan pembangunan daerah, sehingga ASN memahami makna dan dampak nyata pekerjaannya.
- c) Untuk meningkatkan absorption: penciptaan kondisi flow dengan memastikan keseimbangan antara tingkat tantangan tugas dan kompetensi ASN, serta meminimalkan gangguan yang tidak perlu selama sesi kerja produktif.

Sistem Pengakuan Inovasi yang Terstruktur

- a) Pembentukan Forum Inovasi ASN Bagian Perencanaan yang diselenggarakan secara berkala (triwulanan), di mana ASN mempresentasikan ide-ide inovatif

berbasis AI.

- b) Pengintegrasian indikator perilaku inovatif ke dalam sistem penilaian kinerja ASN, sehingga kontribusi inovatif mendapatkan pengakuan formal yang memperkuat keterikatan dan motivasi berinovasi.

Strategi Terintegrasi AI–Keterikatan–Inovasi

Pendekatan Holistik dalam Manajemen SDM Era Digital

Temuan mediasi (β tidak langsung = 0,260) mengandung implikasi paling fundamental: intervensi tunggal tidak akan menghasilkan dampak optimal. Manajemen perlu merancang strategi yang secara simultan menangani kemampuan diri AI dan keterikatan kerja.

- a) Perancangan program transformasi digital SDM terpadu, yang tidak hanya mencakup pelatihan teknis AI (meningkatkan kemampuan diri AI), tetapi juga intervensi manajemen keterikatan (coaching, mentoring, jobenrichment) yang dilaksanakan secara bersamaan.
- b) Penetapan target terukur: menargetkan peningkatan rata-rata kemampuan diri AI dari 5,52 ke minimal 6,0 dalam satu tahun, disertai monitoring peningkatan keterikatan kerja dan perilaku inovatif sebagai outcome yang diharapkan.

Penguatan Infrastruktur Digital dan Komitmen Pimpinan

- a) Pimpinan Bagian Perencanaan perlu secara konsisten menjadi role model dalam penggunaan AI, karena observasi terhadap model yang berhasil (vicarious experience) merupakan salah satu sumber pembentuk kemampuan diri AI yang paling efektif.
- b) Pengalokasian anggaran memadai untuk tools AI, infrastruktur digital, dan program pelatihan berkelanjutan, dengan menjadikan pengembangan kompetensi AI sebagai investasi SDM prioritas dalam RKA tahunan.

Penyusunan Roadmap Transformasi Digital SDM Bagian Perencanaan Kabupaten Kampar periode 3–5 tahun, yang memetakan target kemampuan diri AI, keterikatan kerja, dan perilaku inovatif per fase implementasi dengan indikator kinerja yang terukur.

SIMPULAN

Penelitian terhadap 160 ASN Bagian Perencanaan Kabupaten Kampar menggunakan SEM-PLS WarpPLS 8.0 menunjukkan seluruh hipotesis diterima dengan $p < 0,001$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kemampuan diri AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi ($\beta = 0,498$), menunjukkan bahwa keyakinan ASN dalam menggunakan AI mendorong pencarian, pengembangan, dan penerapan ide baru.
2. Kemampuan diri AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ($\beta = 0,681$), sekaligus menjadi jalur terkuat dalam model. Variabel ini menjelaskan 46,4% variasi keterikatan kerja ($R^2 = 0,464$).
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi ($\beta = 0,381$), sehingga ASN yang memiliki vigor, dedication, dan absorption lebih terdorong untuk berinovasi.
4. Keterikatan kerja memediasi pengaruh kemampuan diri AI terhadap perilaku inovasi (β tidak langsung = 0,260; $p < 0,001$). Karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Model menjelaskan 65,4% variasi perilaku inovasi ($R^2 = 0,654$).

Secara keseluruhan, kemampuan diri AI merupakan personal resource strategis yang meningkatkan perilaku inovatif ASN, baik secara langsung maupun melalui penguatan keterikatan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Agarwal, R. (2019). *Engaging Employees for Innovation: The Role of Work Engagement*. SEM.
- Anwar Sanusi. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Desain Kausalitas*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Ardianti, S., et al. (2024). *Innovative Work Behavior in Higher Education*. SEM.
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Aziz, A., et al. (2025). *Perilaku Inovatif dalam Sektor Pendidikan*. SEM-PLS.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands–Resources Model: State of the Art*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A. B., et al. (2023). *Work Engagement: Motivational and Transformational Processes in Organizations*. Routledge.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bughin, J., et al. (2018). *Artificial Intelligence: The Next Digital Frontier?* McKinsey Global Institute.
- Cheng, M., et al. (2020). Mastery Experience and Technology Self-Efficacy in Digital Learning Environments. *Educational Technology Research and Development*, 68, 123–145.
- Compeau, D., & Higgins, C. (1995). Computer Self-Efficacy: Development of a Measure and Initial Test. *MIS Quarterly*, 19(2), 189–211.
- Daugherty, P., & Wilson, H. J. (2018). *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI*. Harvard Business Review Press.
- De Meuse, K. P., et al. (2019). Learning Agility as a Predictor of Technological Self-Efficacy. *Journal of Business and Psychology*, 34, 75–91.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). *The Job Demands–Resources Model: A Multilevel Perspective on Work Engagement and Performance*. Routledge.
- Eastin, M. S., & LaRose, R. (2000). Internet Self-Efficacy and the Psychology of Digital Technology Use. *Communication Research*, 27(5), 515–546.
- Farliana, F., et al. (2025). *Bibliometric Analysis of Innovative Work Behavior*. *Bibliometric Study*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Karatepe, O. M., et al. (2020). Does Work Engagement Mediate the Effect of Job Resources on Innovative Behavior? SEM.
- Kim, H., et al. (2024). *AI Self-Efficacy and Employee Behavior in Digital Workplaces*. SEM.
- Kwon, S., & Kim, J. (2020). The Impact of Technology on Innovative Work Behavior. *Journal of Organizational Innovation*, 15(2), 45–60.
- Li, X., et al. (2026). *AI Self-Efficacy and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Work Engagement*. SEM-PLS.
- Lim, J., et al. (2023). *Pedagogical Approaches to AI Self-Efficacy in Organizations*. *International Journal of Technology and Human Interaction*, 19(1), 55–72.
- Luthans, F., et al. (2015). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Newman, A., et al. (2018). *Organizational Support and Self-Efficacy*.

- Implications for Employee Engagement and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 1–15.
- Orth, U., & Volmer, J. (2017). Daily Within-Person Effects of Job Autonomy and Work Engagement on Innovative Behavior. *Multilevel Analysis*.
- Rich, B. L., et al. (2010). The Role of Employee Engagement in High-Performance Work Systems. *Human Resource Management*, 49(3), 305–328.
- Schepman, A., & Rodway, P. (2020). Attitudes Toward Artificial Intelligence and Its Impact on Self-Efficacy. *AI & Society*, 35, 123–136.
- Schuh, S., et al. (2018). Measuring Innovative Work Behavior: Validation of a Three-Dimensional Scale. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 169–184.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., et al. (2017). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Dimensi dan Indikator Pengukuran Engagement*. Amsterdam: Utrecht University.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Silaen, M. (2018). *Variabel Penelitian: Definisi, Konsep, dan Pengukuran*. Jakarta: Pustaka Akademik.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, Y., et al. (2022). Longitudinal Effects of Mastery Experience on AI Self-Efficacy in Organizations. *Journal of Workplace Learning*, 34(2), 112–129.
- Teng, F., et al. (2022). Social Learning and Peer Effects on AI Self-Efficacy in the Workplace. *Computers in Human Behavior*, 132, 107241.
- Twizeyimana, J. D., & Andersson, A. (2019). The Public Sector E-Government Implementation and Employee Self-Efficacy. *Government Information Quarterly*, 36(1), 101–113.
- Uppathampracha, P., & Liu, Y. (2022). Self-Efficacy and Innovative Work Behavior: Evidence from Organizational Psychology. *International Journal of Business Research*, 12(4), 78–95.
- Wang, L., & Chuang, A. (2024). Linking Self-Efficacy to Innovative Work Behavior: A Meta-Analysis. *Meta-Analysis Journal of Organizational Behavior*.
- Yulabi, H., & Park, J. (2024). *Work Engagement dan Perilaku Inovatif*. SEM