

PENGARUH UNIQUE HUMAN CAPITAL TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

Citra Letsanda; Adi Rahmat; Nurliana Nasution

Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : citraletsanda@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: This study aims to analyze the influence of Unique Human Capital on Innovative Work Behavior, with Psychological Empowerment as a mediating variable in employees of the Dental Clinic of Awal Bros Hospital. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all dentists working at the Dental Clinic of Awal Bros Hospital with a total of 100 respondents. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares--Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method through the SmartPLS application. The results of the study indicate that Unique Human Capital has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior and Psychological Empowerment. Psychological Empowerment has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. Testing the mediation effect shows that Psychological Empowerment significantly mediates the relationship between Unique Human Capital and Innovative Work Behavior. This finding indicates that the uniqueness of the competencies, experiences, and skills of medical personnel will be more optimal in encouraging innovative work behavior if supported by empowering psychological conditions. This study contributes to the development of human resource management and organizational behavior studies, especially in the healthcare sector.

Keywords: *Unique Human Capital, psychological empowerment, Innovative Work Behavior, Dental Clinic, Hospital*

Perkembangan dunia kesehatan pada era transformasi digital saat ini menuntut rumah sakit untuk tidak hanya berfokus pada kualitas pelayanan medis, tetapi juga pada efektivitas, efisiensi, dan inovasi dalam setiap aspek operasional. Perubahan lingkungan eksternal seperti kemajuan teknologi kedokteran, meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan, serta kompetisi antar institusi kesehatan mendorong setiap tenaga medis untuk memiliki keunggulan kompetitif berbasis sumber daya manusia.

Menurut Lepak dan Snell (1999), *Unique Human Capital* adalah kombinasi dari kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan individu yang bersifat langka (*rare*), bernilai tinggi (*valuable*), sulit ditiru (*inimitable*), dan tidak mudah tergantikan (*non-substitutable*). Sementara itu, studi terkini oleh Alghamdi et al. (2023) menegaskan bahwa *Unique Human Capital* berperan sebagai sumber inovasi organisasi karena setiap individu membawa

keunikan kompetensi dan perspektif yang dapat melahirkan ide-ide baru dalam penyelesaian masalah. Dalam konteks pelayanan kesehatan, keunikan sumber daya manusia seperti keahlian klinis, empati, komunikasi interpersonal, dan adaptasi terhadap teknologi medis menjadi pondasi utama dalam meningkatkan mutu layanan serta kepuasan pasien.

Namun demikian, keunggulan kompetensi individu tidak akan maksimal tanpa pemberdayaan psikologis. Menurut Spreitzer (1995), *Psychological Empowerment* mencakup empat dimensi utama: *meaning* (makna pekerjaan), *competence* (kemampuan diri), *self-determination* (kemandirian), dan *impact* (pengaruh terhadap lingkungan kerja). Orang yang merasa berdaya secara psikologis cenderung lebih kreatif, inisiatif, dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

Di unit pelayanan gigi dan mulut, dinamika kebutuhan pasien terus berkembang seiring dengan perubahan gaya hidup dan tuntutan estetika. Pelayanan di Poli Gigi RS Awal Bros, sebagai bagian dari rumah sakit swasta terkemuka di Riau dan Kepulauan Riau, menghadapi tantangan untuk selalu berinovasi dalam metode perawatan, penggunaan alat kedokteran modern, serta pendekatan komunikasi yang humanis. Hal ini menuntut setiap tenaga medis agar tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menampilkan *Innovative Work Behavior* (IWB) dalam setiap proses kerja.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), *Innovative Work Behavior* mencakup serangkaian tindakan individu mulai dari mengenali peluang, menghasilkan ide, mempromosikan ide, hingga menerapkannya untuk perbaikan proses kerja. Penelitian terbaru oleh Knezović dan Nikolić (2022) menambahkan bahwa IWB merupakan indikator penting bagi organisasi kesehatan dalam meningkatkan daya saing dan efektivitas pelayanan karena berhubungan langsung dengan inovasi berbasis praktik klinis.

Berdasarkan pengamatan awal di Poli Gigi RS Awal Bros, masih ditemukan variasi dalam tingkat kreativitas, partisipasi ide, dan inisiatif antar pegawai. Beberapa tenaga medis menunjukkan kemampuan adaptif yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan inovasi layanan, sementara yang lain masih bekerja dalam pola rutinitas tradisional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *Unique Human Capital* belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal untuk mendorong *Innovative Work Behavior*.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Unique Human Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Psychological Empowerment* pada pegawai Poli Gigi RS Awal Bros.

Job Demands-Resources Model

Model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang pertama kali diusulkan oleh Demerouti et al. (2001) menjelaskan dua jalur

utama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan: jalur kesehatan (*health impairment process*) melalui tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan jalur motivasi (*motivational process*) melalui sumber daya pekerjaan (*job resources*). Dalam konteks penelitian ini, *Unique Human Capital* dapat dipandang sebagai sumber daya personal yang penting dalam mendorong proses motivasional menuju perilaku kerja inovatif.

Unique Human Capital

Unique Human Capital mencerminkan aset manusia yang memiliki keahlian dan pengalaman khas yang terbentuk melalui proses panjang seperti pelatihan internal, pengalaman kerja spesifik, budaya organisasi, dan sistem kerja yang unik dalam perusahaan (Lepak & Snell, 1999). Menurut Cabello-Medina et al. (2011), *Unique Human Capital* memiliki empat karakteristik utama: (1) *Firm-Specificity* -- keterampilan dikembangkan melalui pengalaman langsung dalam organisasi tertentu; (2) *Tacit Knowledge* -- banyak komponen bersifat tidak tertulis atau tidak mudah dikomunikasikan; (3) *Difficult to Transfer* -- keterampilan tidak mudah dipindahkan ke organisasi lain; (4) *Cumulative Development* -- berkembang secara bertahap melalui pelatihan dan pengalaman jangka panjang.

Psychological Empowerment

Spreitzer (1995) mendefinisikan *Psychological Empowerment* sebagai konstruk motivasi yang terdiri dari empat dimensi kognitif: (1) *Meaning* -- tingkat kesesuaian antara peran kerja dengan nilai dan keyakinan pribadi; (2) *Competence* -- keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas secara efektif; (3) *Self-Determination* -- tingkat otonomi dalam pengambilan keputusan dan pengaturan tindakan di tempat kerja; (4) *Impact* -- keyakinan bahwa tindakan seseorang dapat memengaruhi hasil organisasi.

Innovative Work Behavior

De Jong dan Den Hartog (2010) mendefinisikan *Innovative Work Behavior* sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk meningkatkan proses, produk, dan prosedur dalam lingkungan kerja. IWB mencakup empat tahap utama: (1) *Opportunity Exploration* -- pencarian peluang untuk perbaikan; (2) *Idea Generation* -- penciptaan konsep baru; (3) *Championing* -- promosi dan pencarian dukungan untuk ide; (4) *Application* -- implementasi ide dalam praktik kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter gigi yang bekerja di Poli Gigi RS Awal Bros yang tersebar di 10 cabang di Provinsi Riau dan Kepulauan Riau dengan jumlah total 100 orang. Menggunakan metode *census sampling*, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel *Unique Human Capital* diukur menggunakan 4 indikator yang diadaptasi dari Cabello-Medina et al. (2011); *Psychological Empowerment* diukur menggunakan 8 indikator berdasarkan Spreitzer (1995); dan *Innovative Work Behavior* diukur menggunakan 6 indikator yang diadaptasi dari Shujahat et al. (2019).

Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares--Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3.0. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui uji validitas konvergen (*loading factor* > 0,70), validitas diskriminan (*Fornell-Larcker criterion* dan *cross loading*), serta reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70). Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan melihat nilai R-Square, *effect size* (f^2), dan *predictive relevance* (Q^2). Pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5% (T -statistic > 1,96).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	13	13.00%
	Perempuan	87	87.00%
Usia (Tahun)	<30 Tahun	14	14.00%
	31 thn – 35 thn	60	60.00%
	36 thn – 40 thn	22	22.00%
	≥ 45 Tahun	4	4.00%
Masa Kerja	0 thn – 5 thn	61	61.00%
	6 thn – 10 thn	31	31.00%
	Lebih dari 11 tahun	8	8.00%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (87%) dan laki-laki (13%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31-35 tahun (60%), diikuti 36-40 tahun (22%), kurang dari 30 tahun (14%), dan ≥45 tahun (4%). Ditinjau dari masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 0-5 tahun (61%), 6-10 tahun (31%), dan lebih dari 11 tahun (8%).

Uji 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.

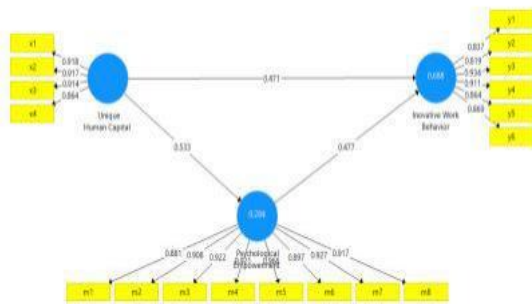


Figure 1. Outer Model

Dari gambar 4.1 di atas loading factor untuk masing masing indikator cukup reliable dengan nilai seluruh indikator diatas 0.70. Sehingga semua indikator sudah valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dievaluasi dengan melihat apakah indikator memiliki loading yang lebih tinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain.

Tabel 2. Cross Loading

	<i>Unique Human Capital</i>	<i>Psychological Empowerment</i>	<i>Inovative Work Behavior</i>
x1	0.918	0.569	0.709
x2	0.917	0.398	0.657
x3	0.914	0.592	0.677
x4	0.864	0.304	0.550
m1	0.542	0.881	0.576
m2	0.360	0.908	0.624
m3	0.364	0.922	0.635
m4	0.427	0.921	0.661
m5	0.616	0.966	0.727
m6	0.548	0.897	0.727
m7	0.497	0.927	0.687
m8	0.502	0.917	0.677
y1	0.569	0.555	0.837
y2	0.554	0.554	0.819
y3	0.695	0.706	0.934
y4	0.691	0.698	0.911
y5	0.566	0.602	0.864
y6	0.695	0.671	0.869

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.

Tabel 3 Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

	<i>Unique Human Capital</i>	<i>Psychological Empowerment</i>	<i>Inovative Work Behavior</i>
<i>Unique Human Capital</i>	0.903		
<i>Psychological Empowerment</i>	0.533	0.918	
<i>Inovative Work Behavior</i>	0.725	0.728	0.873

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

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

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Terindikasi dari jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari beberapa kali *test*, melalui metode *Internal consistency* melalui *fitur composite reliability* dan *koefisien cronbach's Alpha*

Tabel 4 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Batas Nilai	Keputusan
<i>Unique Human Capital</i>	0.926	0.942	0.947	>0,70	reliabel
<i>Psychological Empowerment</i>	0.973	0.977	0.977	>0,70	reliabel
<i>Inovative Work Behavior</i>	0.938	0.944	0.951	>0,70	reliabel

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 Inner Model
Analisis R Square

Analisis R Square bertujuan untuk mengetahui besarnya prosentase variabilitas konstruk endogen yang mungkin diterangkan oleh variabilitas konstruk eksogen. Analisis ini juga untuk mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin tinggi nilai *R-square* menunjukkan semakin besar variabel eksogen tersebut dapat menerangkan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Terlampir nilai *output* nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Psychological Empowerment</i>	0.284	0.277
<i>Inovative Work Behavior</i>	0.688	0.681

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil sbb:

1. Nilai *R-square* variabel *Psychological Empowerment* sebesar 0,284, dimaknai bahwa variabilitas konstruk *Psychological Empowerment* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas *Unique Human Capital* (X) sebesar 28,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut yang disampaikan (Chin, 1998) dalam Ghazali 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 lemah.
2. Nilai *R-square* variabel *Inovative Work Behavior* sebesar 0,688. Nilai *R-square* ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *Inovative Work Behavior* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *Unique Human Capital* (X) dan konstruk *Psychological Empowerment* senilai

68,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali 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.

Pengujian Hipotesis

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. Signifikansi parameter diperkirakan memberi gambaran tentang korelasi antar variabel penelitian. Standar untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05.

Inner model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

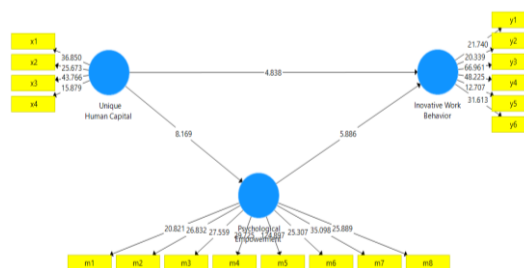


Figure 2. Inner Model

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 5 Uji Hipotesis direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Unique Human Capital -> Psychological Empowerment</i>	0.533	0.540	0.065	8.169	0.000
<i>Unique Human Capital -> Inovative Work Behavior</i>	0.471	0.479	0.097	4.838	0.000

<i>Psychological Empowerment -> Innovative Work Behavior</i>	0.477	0.467	0.081	5.886	0.000
---	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Tabel 6 Uji Hipotesis Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Unique Human Capital -> Psychological Empowerment -> Innovative Work Behavior</i>	0.254	0.252	0.053	4.775	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel direct dan indirect effect, seluruh hipotesis dalam model dinyatakan diterima karena memiliki nilai T-Statistics di atas 1,96 dan P Values di bawah 0,05.

Uji pengaruh langsung

1. Pengaruh *Unique Human Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki koefisien 0.471 dengan T-statistic 4.838 dan p-value 0.000. Ini berarti *Unique Human Capital* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; pegawai dengan kemampuan unik cenderung lebih sering mencari, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaannya..
2. Pengaruh *Unique Human Capital* terhadap *Psychological Empowerment* memiliki koefisien 0.533 dengan T-statistic 8.169 dan p-value 0.000. Artinya, *Unique Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*; semakin tinggi keunikan keterampilan dan kemampuan pegawai, semakin besar rasa berdaya secara psikologis yang dirasakan.
3. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai koefisien 0.477 dengan T-statistic 5.886 dan p-value 0.000. Dengan demikian, semakin besar rasa

kebermaknaan, kompetensi, otonomi, dan pengaruh yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan. Secara keseluruhan, model mendukung bahwa *Unique Human Capital* dan *Psychological Empowerment* sama-sama menjadi faktor penting pendorong *Innovative Work Behavior*.

Uji pengaruh tidak langsung (mediasi)

Koefisien jalur tidak langsung (Original Sample) sebesar 0.254 dengan T-statistic 4.775 dan p-value 0.000. Ini berarti pengaruh tidak langsung tersebut positif dan signifikan; *Unique Human Capital* meningkatkan *Psychological Empowerment*, yang pada gilirannya meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Dengan kata lain, *Psychological Empowerment* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Unique Human Capital* dan *Innovative Work Behavior*, sehingga penguatan perasaan berdaya secara psikologis menjadi jalur penting untuk mengoptimalkan pengaruh keunikan modal manusia terhadap perilaku kerja inovatif.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Unique Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chang et al. (2021) dan Cabello-Medina et al. (2011) yang menunjukkan bahwa kompetensi unik yang dimiliki karyawan menjadi basis penting dalam menghasilkan perilaku inovatif. Dalam konteks pelayanan kesehatan, keahlian klinis yang khas, pengalaman menangani kasus kompleks, dan kemampuan komunikasi empatik yang dimiliki dokter gigi merupakan bentuk *Unique Human Capital* yang mendorong mereka untuk mencari solusi kreatif dalam memberikan pelayanan. *Unique Human Capital* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Temuan ini

mendukung penelitian Roy et al. (2016) yang mengidentifikasi *self-efficacy* dan pemberdayaan psikologis sebagai bentuk "*hidden human capital*". Ketika pegawai memiliki kompetensi yang unik dan diakui oleh organisasi, mereka merasa lebih percaya diri, memandang pekerjaan mereka lebih bermakna, dan merasakan dampak kontribusi mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mustafa et al. (2022) dan Ebrahim et al. (2025) yang menemukan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan prediktor penting perilaku kerja inovatif. Pegawai yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung lebih berani mengambil risiko, mengusulkan ide baru, dan mengimplementasikan perubahan dalam praktik kerja.

Yang paling penting, penelitian ini menemukan bahwa *Psychological Empowerment* memediasi secara signifikan hubungan antara *Unique Human Capital* dan *Innovative Work Behavior*. Temuan ini sejalan dengan Chang et al. (2021), Vu et al. (2025), dan Bektaş et al. (2025) yang menemukan pola mediasi serupa. Hal ini mengindikasikan bahwa *Unique Human Capital* tidak secara otomatis menghasilkan perilaku inovatif; diperlukan kondisi psikologis yang memberdayakan agar kompetensi unik tersebut dapat termanifestasi dalam bentuk inovasi kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa *Unique Human Capital* merupakan faktor penting yang memengaruhi *Innovative Work Behavior* pegawai Poli Gigi RS Awal Bros, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Psychological Empowerment*. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi kesehatan untuk tidak hanya mengembangkan kompetensi unik tenaga medis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan secara psikologis. Implikasi manajerial dari

penelitian ini mencakup perlunya strategi HRM yang terintegrasi dalam pengembangan *Unique Human Capital*, pemberian otonomi dan kepercayaan kepada tenaga medis, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung inovasi dan eksperimen.

DAFTAR RUJUKAN

- Alghamdi, F. S., Alzahrani, M. A., & Alqahtani, S. M. (2023). Unique human capital and organizational innovation: The role of employee creativity in the healthcare sector. *Journal of Human Resource Management Studies*, 15(2), 112--125.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99--120.
- Bektaş, G., Özcan, B., Ünal, E., & Nal, M. (2025). The effect of transformational leadership on nurses' innovative behaviors: The mediating effect of psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*, 33(1), 1--12.
- Cabello-Medina, C., López-Cabrales, Á., & Valle-Cabrera, R. (2011). Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 807--828.
- Chang, P.-C., Zhang, M.-J., & Wu, T. (2021). Developmental human resource configuration, unique human capital, and employee innovative work behavior. *SAGE Open*, 11(3), 1--15.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23--36.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The

- job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499--512.
- Ebrahim, S., Abdullah, A., & Hussein, M. (2025). Innovative work behaviour in academia: How psychological empowerment and knowledge sharing foster innovation. *MAJCAFE Journal*, 34(7), 120--136.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Knezović, E., & Nikolić, M. (2022). Innovative work behaviour in healthcare: Exploring the impact of empowerment and organizational learning culture. *Journal of Health Organization and Management*, 36(5), 601--620.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31--48.
- Mustafa, M., Gavin, J., & Hughes, M. (2022). Middle-managers' innovative behavior: The roles of psychological empowerment and personal initiative. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 259--283.
- Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2013). Human capital is dead; long live human capital resources. *Journal of Management*, 40(2), 371--398.
- Roy, S., Naik, M., & Banerjee, S. (2016). Hidden human capital: Psychological empowerment and adolescent girls' aspirations in India. *World Bank Policy Research Working Paper No. 7824*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442--1465.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vu, G.T.H., Nguyen, T.D., & Le, T.P. (2025). Transformational leadership and innovative work behaviors: The mediating effects of psychological empowerment and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 46(1), 1--18