Ekonomis: Journal of Economics and Business
Vol 9, No 1 (2025): Maret, 318-325
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Batanghari Jambi
Address: Jl. Slamet Ryadi, Broni-Jambi Kodepos: 36122
Webite: http://ekonomis.unbari.ac.id, email: ekonomis.unbari@gmail.com
ISSN 2597-8829 (Online), DOI: 10.33087/ekonomis.v9i1.2354

Pengaruh Jiwa Kewirausahaan dan Inovasi terhadap Keterlibatan Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai Moderasi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi

Yosse Martasudira*, Tona Aurora Lubis, Ida Masriani
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
*Correspondence: ymartasudira@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jiwa kewirausahaan dan inovasi terhadap keterlibatan pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatoris untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai BKD dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan yang diukur melalui indikator percaya diri, inisiatif penuh, orientasi pada hasil, jiwa kepemimpinan, dan berani mengambil risiko, tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Sebaliknya, inovasi yang diukur melalui indikator proses baru, investasi dalam pelatihan dan pengembangan, partisipasi, ide yang diimplementasikan, dan tingkat kolaborasi, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Namun, variabel pengembangan karir yang direfleksikan oleh kebijakan organisasi, prestasi kerja, pengalaman kerja, dan keluwesan bergaul tidak mampu memoderasi hubungan antara jiwa kewirausahaan maupun inovasi terhadap keterlibatan pegawai. Artinya, inovasi memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai, sementara pengembangan karir memerlukan penyesuaian agar lebih relevan dengan kebutuhan pegawai.

Kata kunci: Inovasi; Jiwa Kewirausahaan; Keterlibatan Pegawai; Pengembangan Karir

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of entrepreneurial spirit and innovation on employee engagement with career development as a moderating variable in the Regional Civil Service Agency (BKD) of Jambi Province. This study uses a quantitative approach with an explanatory method to explain the causal relationship between variables. Primary data were collected through questionnaires distributed to all BKD employees using the total sampling technique. Data analysis was carried out using the partial least square (PLS) method. The results of the study indicate that entrepreneurial spirit as measured by indicators of self-confidence, full initiative, orientation to results, leadership, and courage to take risks, does not have a significant effect on employee engagement. In contrast, innovation as measured by indicators of new processes, investment in training and development, participation, ideas implemented, and level of collaboration, has a positive and significant effect on employee engagement. However, career development variables reflected by organizational policies, work performance, work experience, and flexibility in socializing are unable to moderate the relationship between entrepreneurial spirit and innovation on employee engagement. This means that innovation has an important role in increasing employee engagement, while career development requires adjustments to be more relevant to employee needs.

Keywords: *Innovation; Entrepreneurial Spirit; Employee Engagement; Career Development*

PENDAHULUAN

Kewirausahaan dan inovasi merupakan dua pilar utama yang mendorong kemajuan dan keberlanjutan organisasi di era modern. Kewirausahaan mencakup kemampuan untuk mengenali peluang, mengambil risiko, dan mengembangkan ide-ide baru, yang menjadi inti dari pertumbuhan ekonomi dan penciptaan nilai dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, kewirausahaan tidak hanya tentang mendirikan usaha baru tetapi juga tentang mengadopsi pendekatan inovatif dalam operasi sehari-hari untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Caputo & Ayoko, 2021).

Inovasi, di sisi lain, adalah proses menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang membawa manfaat nyata, baik dalam bentuk produk, layanan, atau proses yang lebih baik. Inovasi memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Menurut berbagai studi, inovasi adalah kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal (Tseng & Tseng, 2019). Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa inovasi yang berhasil dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan membuka peluang pasar baru (Nandan et al., 2015).

Keterlibatan pegawai adalah kondisi di mana pegawai menunjukkan komitmen, antusiasme, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini berdampak positif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan (Salvador & Sancho, 2021). Keterlibatan pegawai juga berhubungan erat dengan berbagai indikator kinerja organisasi seperti peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi, dan peningkatan retensi pegawai.

Organisasi yang mampu meningkatkan keterlibatan pegawai biasanya melihat peningkatan signifikan dalam kinerja operasional dan keuangan. Studi menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Gede & Huluka, 2024). Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan pegawai dan bagaimana kewirausahaan serta inovasi dapat berkontribusi dalam hal ini adalah langkah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia di tingkat daerah. Tugas utama BKD meliputi rekrutmen, pengembangan karir, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil (PNS). BKD berperan penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi yang sesuai untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Melalui berbagai program dan kebijakan, BKD bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun memiliki peran strategis, BKD menghadapi berbagai tantangan dalam upayanya meningkatkan kinerja dan keterlibatan pegawai. Beberapa tantangan utama antara lain keterbatasan anggaran yang menjadi kendala dalam melaksanakan program pengembangan pegawai seperti pelatihan dan pengembangan karir. Kekurangan sumber daya juga mempengaruhi kemampuan BKD untuk mengimplementasikan teknologi dan sistem informasi yang dapat mendukung kinerja kepegawaian. Menurut Salvador & Sancho (2021), penggunaan teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional, namun implementasinya sering menghadapi berbagai kendala teknis.

Selain itu, perubahan regulasi dan kebijakan kepegawaian yang sering terjadi memerlukan penyesuaian cepat dari BKD. Hal ini memerlukan adaptasi baik dari sistem maupun sumber daya manusia. Penelitian Alderwick et al. (2021) menyatakan bahwa perubahan kebijakan yang konstan dapat menjadi tantangan besar bagi organisasi dalam menjaga stabilitas operasional. Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa semua pegawai memiliki kompetensi yang sesuai melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi BKD untuk menekankan kolaborasi dan pengembangan profesional yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi pegawai.

Jiwa kewirausahaan merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali peluang, mengambil risiko, dan berinovasi dalam menciptakan nilai baru. Jiwa ini mencakup berbagai karakteristik seperti kreativitas, proaktivitas, keberanian mengambil risiko, serta kemampuan untuk memimpin dan mengelola usaha baru. Penelitian Liñeiro et al. (2024), jiwa kewirausahaan merupakan pendorong utama bagi individu untuk mengejar peluang bisnis dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui inovasi dan penciptaan usaha baru.

Dalam hal organisasi publik, jiwa kewirausahaan menjadi semakin penting karena dapat mendorong inovasi dan peningkatan efisiensi dalam pelayanan publik. Organisasi publik yang mendorong jiwa kewirausahaan di antara pegawainya dapat lebih responsif terhadap perubahan dan lebih mampu mengatasi tantangan yang kompleks. Penelitian Wang & Jiang (2021) menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan dalam organisasi publik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong inovasi dalam penyediaan layanan.

Jiwa kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Pegawai yang memiliki jiwa kewirausahaan cenderung lebih termotivasi, proaktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Mereka lebih mungkin untuk berinovasi dan mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Menurut Liñeiro et al. (2024), terdapat korelasi positif

antara jiwa kewirausahaan dan keterlibatan pegawai, di mana pegawai yang memiliki jiwa kewirausahaan yang tinggi menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

Mendorong jiwa kewirausahaan di kalangan pegawai, organisasi publik dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi publik seperti BKD untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mendorong jiwa kewirausahaan di antara pegawainya guna mencapai kinerja yang lebih baik dan pelayanan publik yang lebih berkualitas (Kiyabo & Isaga, 2020).

Inovasi adalah proses penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses dalam organisasi. Inovasi melibatkan perubahan signifikan yang dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Penelitian Aggarwal et al. (2024), inovasi dapat berupa inovasi produk, proses, pemasaran, atau organisasi, dan setiap jenis inovasi ini berkontribusi pada peningkatan keseluruhan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

Inovasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan menerapkan inovasi, organisasi dapat mengoptimalkan proses operasional, mengurangi biaya, meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Penelitian Dani & Gandhi (2022) menyoroti bahwa organisasi yang mengadopsi praktik inovatif cenderung lebih unggul dalam menghadapi persaingan dan lebih adaptif terhadap perubahan pasar. Inovasi juga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kemampuan dinamis yang memungkinkan mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS 3. Software ini dipilih karena mampu menguji hubungan kausalitas antar variabel secara simultan dan mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari konsep penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi yang berjumlah 85 orang. Penelitian ini menggunakan total sampling karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya. Data dikumpulkan melalui kuesioner terbuka yang disebarkan kepada seluruh pegawai BKD untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini mengukur empat variabel utama yang disusun berdasarkan indikator yang telah diidentifikasi dari literatur sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Semua jawaban responden dilaporkan dan ditanggapi secara jujur tanpa paksaan. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik inferensial dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) yang diimplementasikan melalui SmartPLS 3 untuk memfasilitasi pengujian model struktural dan model pengukuran.

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Keterlibatan Pegawai (Y)	Sejauh mana Pegawai merasa termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan bersedia untuk melampaui panggilan tugas untuk berkontribusi pada tujuan organisasi	Semangat (Vigor)/ Y1	Ordinal
		Dedikasi (Dedication)/ Y2	Ordinal
sumber: (Al-Ajlouni, 2021; Gede & Huluka, 2024; Kassa & Raju, 2015)		Penghayatan (Absorption)/ Y3	Ordinal
Jiwa Kewirausahaan (X1): (Cadenas et al., 2020; Kassa & Raju, 2015; Veljkovic et al., 2019)	Hasil dari sebuah kerja yang bertumpu pada konsep dan teori bukan karena sifat kepribadian seseorang atau berdasarkan intuisi	Percaya diri/ X1.1.	Ordinal
		Inisiatif Penuh/ X1.2	Ordinal
		Orientasi pada Hasil/ X1.3	Ordinal
		Jiwa Kepemimpinan/ X1.4	Ordinal
		Berani ambil Resiko/ X1.5	Ordinal
Inovasi (X2)	Proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi.	Proses Baru/ X2.1	Ordinal
sumber: (Jiang et al., 2021; Kwon & Kim, 2020)		Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan/ X2.2	Ordinal
		Partisipasi/ X2.3	Ordinal
		Ide yang diimplementasikan/ X2.4	Ordinal
		Tingkat Kolaborasi/ X2.5	Ordinal
Pengembangan Karir (M)	Suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.	Kebijakan organisasi/ M1	Ordinal
		Prestasi kerja/ M2	Ordinal
sumber: (Cadenas et al., 2020; Chin et al., 2019)		Latar belakang/ M3	Ordinal
		Pelatihan/ M4	Ordinal

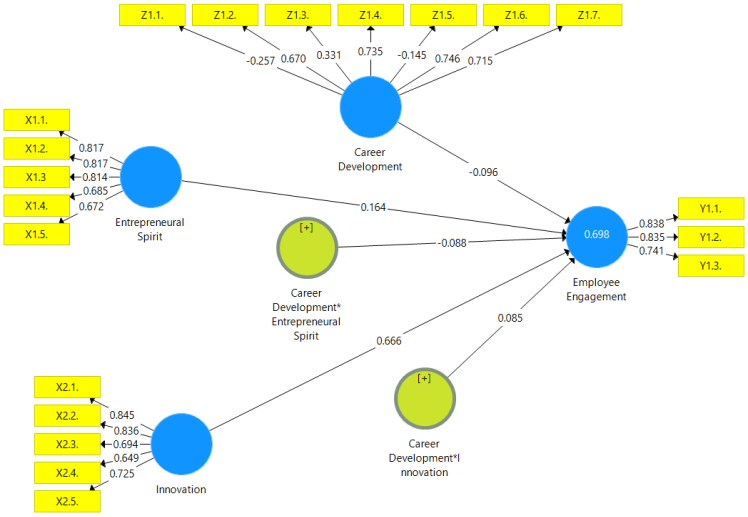
	Pengalaman kerja/ M5	Ordinal
	Kesetiaan pada organisasi/ M6	Ordinal
	Keluwesan bergaul/ M7	Ordinal

sumber: data olahan

HASIL

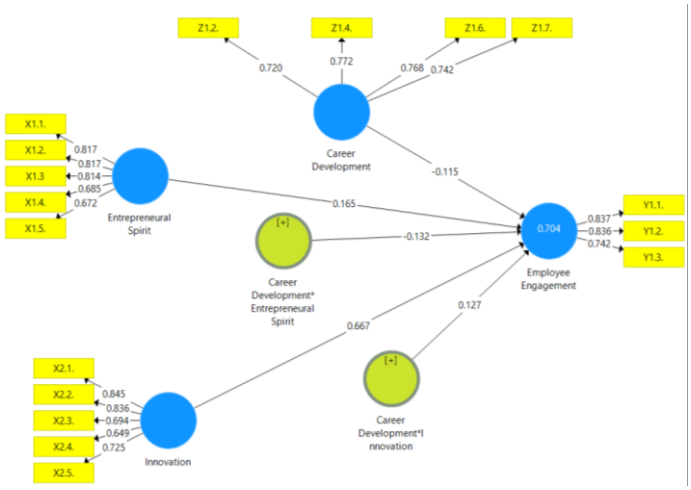
Berdasarkan Gambar 1 analisis model terbaru, terdapat beberapa indikator yang tidak memenuhi nilai ambang batas tersebut dan harus dihapus guna meningkatkan keakuratan pengukuran. Indikator-indikator yang dikeluarkan meliputi AFF (*affective*) dan SER (*service satisfaction*) pada variabel *customer experience*, COM (*competency*) pada variabel *customer trust*, serta SAT (*satisfaction sustainability*) dan REC (*positive recommendation*) pada variabel *customer loyalty*. Indikator-indikator tersebut tidak memenuhi kriteria validitas konvergen yang telah ditetapkan. Selanjutnya, model yang telah diperbarui disajikan dalam diagram terbaru sebagai panduan analisis berikutnya.

Sedangkan Gambar 2 terlihat bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai diatas 0,5. Hal ini berarti semua indikator tersebut telah valid dan merupakan refleksi dari masing-masing variabel penelitian ini. Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam Model 2 adalah valid dan reliabel sebagai representasi dari variabel penelitian.



sumber: data olahan

Gambar 1
Perhitungan Model Awal Penelitian



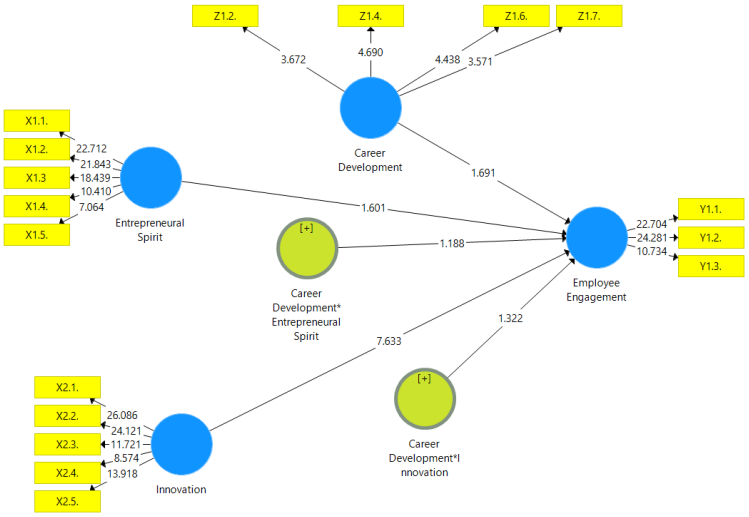
sumber: data olahan

Gambar 2
Hasil Perhitungan Model Kedua Penelitian

Tabel 2
Outer Loading

	Career Development	Employee Engagement	Entrepreneural Spirit	Innovation_
X1.1.			0,817	
X1.2.			0,817	
X1.3			0,814	
X1.4.			0,685	
X1.5.			0,672	
X2.1.				0,845
X2.2.				0,836
X2.3.				0,694
X2.4.				0,649
X2.5.				0,725
Y1.1.		0,837		
Y1.2.		0,836		
Y1.3.		0,742		
Z1.2.	0,720			
Z1.4.	0,772			
Z1.6.	0,768			
Z1.7.	0,742			

sumber: data olahan



sumber: data olahan

Gambar 3
Boostrapping

Tabel 3
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Career Development -> Employee Engagement	-0,115	-0,125	0,068	1,691	0,091
Career Development*Entrepreneural Spirit -> Employee Engagement	-0,132	-0,134	0,111	1,188	0,236
Career Development*Innovation -> Employee Engagement	0,127	0,127	0,096	1,322	0,187
Entrepreneural Spirit -> Employee Engagement	0,165	0,164	0,103	1,601	0,110
Innovation_ -> Employee Engagement	0,667	0,667	0,087	7,633	0,000

sumber: data olahan

Pengaruh Jiwa Kewirausahaan terhadap Keterlibatan Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Jiwa Kewirausahaan, yang diukur melalui percaya diri, inisiatif, orientasi hasil, kepemimpinan, dan keberanian mengambil risiko, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai di BKD Provinsi Jambi. Hal ini berarti Jiwa Kewirausahaan yang dimiliki pegawai belum mampu meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi. Indikator

Jiwa Kewirausahaan yang memiliki pengaruh tertinggi adalah percaya diri, sementara indikator Keterlibatan Pegawai yang paling memengaruhi adalah dedikasi. Namun, meskipun pegawai menunjukkan tingkat percaya diri yang cukup tinggi, faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi salah satu penyebab rendahnya keterlibatan mereka. Temuan ini berbeda dengan penelitian Kassa & Raju (2015) yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan pegawai. Sebaliknya, penelitian ini sejalan dengan hasil Veljkovic et al. (2019) dan Wang & Jiang (2021), yang menunjukkan bahwa faktor individu dan lingkungan eksternal lebih berperan dalam membentuk Jiwa Kewirausahaan.

Pengaruh Inovasi terhadap Keterlibatan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai di BKD Provinsi Jambi. Indikator inovasi yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah proses baru, yang menunjukkan bahwa pengenalan dan pelaksanaan proses-proses baru dalam organisasi mendorong keterlibatan pegawai. Di sisi lain, indikator keterlibatan pegawai yang paling memengaruhi adalah dedikasi, yang mencerminkan bahwa pegawai yang terlibat dalam organisasi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa inovasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja menciptakan suasana yang dinamis dan memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk lebih terlibat dalam tugas mereka. Proses baru, pelatihan, partisipasi aktif, dan implementasi ide-ide inovatif terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan pegawai. Namun, keberhasilan inovasi memerlukan konsistensi implementasi serta kolaborasi yang erat di antara semua elemen organisasi agar inovasi dapat menjadi budaya yang berkelanjutan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Migdadi (2021) dan Azevedo et al. (2021), yang menunjukkan bahwa inovasi dapat meningkatkan keterlibatan pegawai melalui proses pembelajaran organisasi dan dukungan lintas departemen. Selain itu, penelitian oleh Kwon & Kim (2020) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa keterlibatan pegawai yang tinggi dapat meningkatkan perilaku inovatif melalui interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

Pengaruh Pengembangan Karir sebagai Moderasi Jiwa Kewirausahaan terhadap Keterlibatan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak mampu memoderasi pengaruh jiwa kewirausahaan terhadap keterlibatan pegawai di BKD Provinsi Jambi. Artinya, pengembangan karir seperti kebijakan organisasi, penghargaan atas prestasi kerja, dan pengalaman kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara jiwa kewirausahaan dan keterlibatan pegawai. Indikator jiwa kewirausahaan yang paling memengaruhi adalah percaya diri, sementara indikator keterlibatan pegawai yang paling memengaruhi adalah dedikasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat percaya diri, inisiatif, dan orientasi pada hasil yang baik, program pengembangan karir yang ada belum cukup efektif dalam meningkatkan keterlibatan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya kesenjangan antara program pengembangan karir yang ditawarkan dan kebutuhan atau harapan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengintegrasikan elemen kewirausahaan dalam program pengembangan karir agar lebih relevan dengan kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Kassa & Raju (2015), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat keterlibatan pegawai. Namun, temuan ini mendukung penelitian oleh Veljkovic et al. (2019), yang menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan lebih dipengaruhi oleh faktor individu dibandingkan dengan pengaruh program pengembangan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir sebagai Moderasi Inovasi terhadap Keterlibatan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak mampu memoderasi pengaruh inovasi terhadap keterlibatan pegawai di BKD Provinsi Jambi. Hal ini berarti program pengembangan karir seperti pelatihan dan penghargaan atas pengalaman kerja tidak cukup signifikan dalam memperkuat hubungan antara inovasi dan keterlibatan pegawai. Indikator inovasi yang paling memengaruhi adalah proses baru, sementara indikator keterlibatan pegawai yang paling memengaruhi adalah dedikasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun inovasi telah diterapkan di lingkungan kerja, program pengembangan karir yang ada belum mampu memperkuat keterlibatan pegawai secara signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pegawai tidak melihat pengembangan karir sebagai faktor yang relevan dalam konteks inovasi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menyelaraskan program pengembangan karir dengan inisiatif inovasi agar keduanya dapat saling mendukung dalam meningkatkan keterlibatan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Chin et al. (2019), yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi dalam konteks inovasi dapat menghambat keterlibatan pegawai meskipun program pengembangan karir tersedia. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Migdadi (2021), yang menunjukkan bahwa inovasi yang diperkuat oleh kapabilitas pembelajaran organisasi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan keterlibatan pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Jiwa Kewirausahaan yang direfleksikan oleh indikator seperti percaya diri, inisiatif penuh, orientasi pada hasil, jiwa kepemimpinan, dan berani mengambil risiko tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai di BKD Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa Jiwa Kewirausahaan belum mampu meningkatkan keterlibatan pegawai secara nyata. Sebaliknya, inovasi yang diukur melalui proses baru, investasi dalam pelatihan dan pengembangan, partisipasi, ide yang diimplementasikan, dan tingkat kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Semakin tinggi tingkat inovasi di lingkungan kerja, semakin besar pula keterlibatan pegawai dalam organisasi..

DAFTAR PUSTAKA

Aggarwal, A., Baker, H. K., Joshi, N. A., 2024. Organizational Innovation as Business Strategy: A Review and Bibliometric Analysis. *Journal of the Knowledge Economy*.

Alderwick, H., Hutchings, A., Briggs, A., & Mays, N. (2021). The impacts of collaboration between local health care and non-health care organizations and factors shaping how they work: a systematic review of reviews. *BMC Public Health*, *21*(1), 1–16.

Azevedo, M. C. de, Schlosser, F., McPhee, D., 2021. Building organizational innovation through HRM, employee voice and engagement. *Personnel Review*, *50*(2), 751–769.

Batz Liñeiro, A., Romero Ochoa, J. A., Montes de la Barrera, J. 2024. Exploring entrepreneurial intentions and motivations: a comparative analysis of opportunity-driven and necessity-driven entrepreneurs. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *13*(1).

Caputo, A., Ayoko, O. B., 2021. Entrepreneurship, Innovation and Organizational Behaviour. *Journal of Management and Organization*, *27*(4), 621–625.

Chin, T., Jiao, H., Jawahar, I. M. 2019. Sustainable career and innovation during manufacturing transformation. *Career Development International*, *24*(5), 397–403.

Dani, M. V., Gandhi, A. V., 2022. Understanding the drivers of innovation in an organization: a literature review. *International Journal of Innovation Science*, *14*(3/4), 476–505.

Gede, D. U., Huluka, A. T., 2024. Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, *10*(1).

Kassa, A. G., Raju, R. S. 2015. Investigating the relationship between corporate entrepreneurship and employee engagement. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, *7*(2), 148–167.

Kiyabo, K., Isaga, N. 2020. Entrepreneurial orientation, competitive advantage, and SMEs' performance: application of firm growth and personal wealth measures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *9*(1).

Kwon, K., Kim, T., 2020. An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, *30*(2), 100704.

Migdadi, M. M., 2021. Organizational learning capability, innovation and organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, *24*(1), 151–172.

Nandan, M., London, M., Bent-Goodley, T., 2015. Social Workers as Social Change Agents: Social Innovation, Social Intrapreneurship, and Social Entrepreneurship. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, *39*(1), 38–56.

Salvador, M., Sancho, D., 2021. The role of local government in the drive for sustainable development public policies. An analytical framework based on institutional capacities. *Sustainability (Switzerland), 13*(11).

Tseng, C., Tseng, C. C., 2019. Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 13*(1), 108–120.

Veljkovic, S. M., Maric, M., Subotic, M., Dudic, B., Greguš, M., 2019. Family entrepreneurship and personal career preferences as the factors of differences in the development of entrepreneurial potential of students. *Sustainability (Switzerland), 11*(20), 1–23.

Wang, W., & Jiang, Y. 2021. Influence of Entrepreneurial Psychology and Spirit on the Cultivation of Students' Entrepreneurial Values and Ability Under the New Media. *Frontiers in Psychology, 12*(November), 1–9.