

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap *Employee-Driven Innovation* (EDI) di sektor publik, dengan motivasi pelayanan publik (MPP) sebagai variabel mediasi. Berlandaskan pada *Social Cognitive Theory* (SCT), studi ini memandang perilaku inovatif sebagai hasil dari interaksi timbal balik antara kepemimpinan (faktor lingkungan), motivasi (faktor personal), dan hasil perilaku (EDI). Penelitian dilakukan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara, Indonesia, menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji tujuh hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap EDI, baik secara langsung maupun melalui mediasi MPP (mediasi parsial). Sebaliknya, kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh langsung terhadap EDI, namun memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui mediasi penuh oleh MPP. MPP sendiri terbukti menjadi prediktor kuat terhadap EDI, yang menandakan bahwa motivasi prososial dan intrinsik memainkan peran penting dalam mendorong inovasi di lingkungan birokrasi yang kaku.

Studi ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengusulkan *employee-driven innovation* sebagai hasil proses sosial-kognitif berdasarkan SCT, menggabungkan unsur-unsur seperti efikasi diri, pembelajaran observasional, pengaturan diri, dan penguatan. Secara praktis, hal ini menyoroti pentingnya kepemimpinan berbasis nilai dan penciptaan lingkungan yang memungkinkan untuk menumbuhkan inovasi dari bawah ke atas dalam organisasi publik. Temuan-temuan ini memberikan implikasi yang signifikan terhadap kebijakan sumber daya manusia publik, pengembangan kepemimpinan, dan tata kelola inovasi di negara-negara berkembang.

Kata kunci: Inovasi yang Digerakkan oleh Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Pelayanan Publik, Teori Kognitif Sosial, Inovasi Sektor Publik

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational and transactional leadership on employee-driven innovation (EDI) in the public sector, with public service motivation (PSM) as a mediating variable. Grounded in Social Cognitive Theory (SCT), the research views innovative behavior as a result of the reciprocal interaction between leadership (environmental factors), motivation (personal factors), and behavioral outcomes (EDI). The study was conducted in the local government of Southeast Minahasa Regency, Indonesia, using a quantitative approach and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test seven hypotheses.

The results indicate that transformational leadership has a direct and significant effect on EDI, both directly and through PSM (partial mediation). Transactional leadership, however, has no direct effect on EDI but significantly influences it through full mediation by PSM. PSM itself is proven to be a strong predictor of EDI, suggesting that prosocial and intrinsic motivation play a vital role in fostering innovation in rigid bureaucratic environments.

The study contributes theoretically by proposing employee-driven innovation as a result of social-cognitive process based on SCT, incorporating elements such as self-efficacy, observational learning, self-regulation, and reinforcement. Practically, it highlights the importance of values-based leadership and the creation of enabling environments to cultivate bottom-up innovation in public organizations. These findings offer significant implications for public human resource policy, leadership development, and innovation governance in developing countries.

Keywords: Employee-Driven Innovation, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Public Service Motivation, Social Cognitive Theory, Public Sector Innovation.