

**PENGARUH *JOB AUTONOMY* DAN KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN  
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

Anggikha Rizki Lubis<sup>1</sup>, Dr.Audia Junita,S.Sos,M.Si<sup>2</sup>

Universitas Harapan Medan

[1anggikarizkylubis99@gmail.com](mailto:1anggikarizkylubis99@gmail.com), [2audi.junita@gmail.com](mailto:2audi.junita@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job autonomy and trust in leadership on innovative work behavior, to determine whether self-efficacy moderates the effect of job autonomy on innovative work behavior, to determine whether self-efficacy moderates the effect of trust in leadership on innovative work behavior at the National Land Agency. The number of samples in this study was 122 respondents. The analysis technique used was MRA. The results of the study indicate that job autonomy and trust in leadership have a positive and significant effect on innovative work behavior, self-efficacy does not moderate the effect of job autonomy on self-behavior and self-efficacy does not moderate the effect of trust in leadership on innovative work behavior at the National Land Agency.*

**Keywords:** *Job Autonomy, Trust in Leadership, Innovative Work Behavior, Self-Efficacy*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif, untuk mengetahui apakah efikasi diri memoderasi pengaruh job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif, untuk mengetahui apakah efikasi diri memoderasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertanahan Nasional. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 122 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah MRA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, efikasi diri tidak memoderasi pengaruh job autonomy terhadap perilaku diri dan efikasi diri tidak memoderasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertanahan Nasional.

**Kata Kunci :** *Job Autonomy, Kepercayaan Pada Pimpinan, Perilaku Kerja Inovatif, Efikasi Diri*

## A. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari baik buruknya kualitas pegawai dalam mengembangkan diri, baik hal yang terikat dengan pekerjaan maupun hal-hal yang diluar dari pekerjaan mereka, selain itu usia organisasi yang lama dapat menjadi ukuran bahwa organisasi tersebut telah berjalan dengan baik (Nasution, 2020). Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik karena kinerja yang baik tidak muncul begitu saja, akan tetapi dirangsang oleh berbagai praktik organisasional diimplementasikan di organisasi atau perusahaan (Junita, 2016). Hal ini akan menjadi sumber kepuasan dan faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pegawai. Perilaku kerja inovatif adalah penemuan, pengalaman, dan penerapan ide, proses, bentuk dan prosedur baru dan digunakan dalam organisasi agar memberi manfaat dalam peningkatan kinerja organisasi maupun masyarakat secara luas (Tico, 2023).

Dalam pemahaman praktis, perilaku kerja inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berpikir kreatif (intrapersonal) hingga menyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan. Pada titik ketika organisasi telah memutuskan untuk mengembangkan, menguji dan implementasi ide inilah merupakan bagian dari proses kerja organisasi yang salah satu adalah *Job Autonomy*.

*Job Autonomy* adalah keleluasaan yang dimiliki oleh pekerja

untuk mengontrol pekerjaan sendiri dan hubungannya dengan orang lain sesama pekerja dan pengawasnya. Tugas pekerjaan yang tanggung jawabnya lebih kompleks juga lebih memungkinkan pekerja untuk mengatur pekerjaannya sendiri sehingga mengurangi stres (Purwanto, 2021).

Peneliti terdahulu membuktikan bahwa *job autonomy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh (Mutadayyinah, 2022; Atmaja & Arfia 2022). Hubungan positif antar kedua variabel menunjukkan bahwa semakin tinggi otonomi pekerjaan pada individu dalam organisasi, akan meningkatkan pula perilaku kerja inovatifnya. Hal tersebut sebaliknya, jika nilai otonomi pekerjaan pada individu tersebut rendah, maka akan semakin rendah perilaku kerja inovatif pada individu dalam organisasi. Selain *job autonomy*, kepercayaan pada pimpinan juga mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Pemimpin atau atasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat diperlukan dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan kerja atasan dan bawahan tidak lagi berlokalisasi, namun berubah lebih berorientasi kerja sama (*partnership*) dan tim (*teamwork*, pemberdayaan pekerja (*employee empowerment*) dan keterlibatan tinggi pekerja dalam menyelesaikan pekerja (*high involvement work*) (Siagian, 2021). Pimpinan atau atasan juga berperan untuk memastikan seluruh tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi dijalankan dengan baik oleh seluruh elemen perusahaan. Dengan pentingnya peran atasan,

diperlukan kepercayaan yang tinggi dari anggota kepada pemimpinnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal melalui kerjasama yang efektif (Sari, 2020).

Menurut Mataputun (2018) kepercayaan terhadap pimpinan merupakan konsep sangat penting, karena sesuatu yang dinyatakan secara benar apa adanya dapat berkontribusi kepada efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Peneliti terdahulu membuktikan bahwa kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh (Tyas, 2021). Hal ini menunjukkan kepercayaan pada pimpinan mampu memberikan ruang bagi pegawai untuk mengemukakan segala pemikiran yang kreatif dan inovatif dalam menunjang kinerja perusahaan.

Selain kepercayaan pada pimpinan, faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu (Mahawati, 2021). Peneliti terdahulu membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh (Noerchoidah, 2022).

Semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula motivasinya untuk bekerja karena seseorang tersebut akan merasa yakin dan optimis untuk melakukan hal baru dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

Seseorang yang telah termotivasi akan semakin besar minatnya untuk memulai sebuah pekerja. Orang yang telah termotivasi akan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan tindakan yang diyakini dan dipercaya dapat dilakukannya. Oleh karena itu semakin tinggi efikasi yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula motivasinya sehingga minat berkerja juga akan meningkat. Menurut Eliyani (2018) efikasi diri sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa keyakinan pada diri sendiri cenderung mempengaruhi individu untuk lebih baik lagi dalam segala hal memperoleh tingkatan yang lebih tinggi, berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi sehingga kesiapan kerja akan maksimal.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara yang selalu menerapkan job autonomy dan kepercayaan pada atasan untuk menjaga persatuan perusahaan agar meningkatkan perilaku kerja inovatif yang baik. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional salah satunya adalah perilaku inovatif. Sebagian karyawan masih belum ada yang memberikan ide-ide yang baru untuk kemajuan perusahaan. Dan ada sebagian karyawan yang tidak menjalankan job autonomy, sebagai pegawai ada yang kurang efikasi diri saat menghadapi pimpinan atau atasannya. Kemudian masih rendahnya pegawai yang tidak sepatutnya dengan kebijakan pemimpinnya dikarenakan perbedaan persepsi dan pendapat. Hal ini direkapitulasi permohonan laporan tahunan PPID (Penjabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi) pada Badan

Pertanahan Nasional Sumatera Utara selama 4 tahun terakhir yakni antara Tahun 2020 – 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1 Rekapitulasi Publik di PPID  
Penjabat Pengelolaan Informasi dan  
Dokumentasi Tahun 2020 – 2023**

| Tahun | Permohonan | dipenuhi | ditolak | diproses |
|-------|------------|----------|---------|----------|
| 2020  | 19         | 13       | 6       | 0        |
| 2021  | 140        | 131      | 8       | 1        |
| 2022  | 239        | 173      | 62      | 4        |
| 2023  | 162        | 98       | 56      | 8        |

Sumber : Data Diolah 2024

Dapat disimpulkan dalam Tabel 1 di atas mengenai data rekapitulasi publik tahunan masih banyak laporan penjabat pengelolaan informasi dan dokumentasi masih rendah. Pada tahun 2022 dan 2023 masih banyak pemohon yang ditolak dalam mengurus pertanahan, berarti pegawai masih kurang membangun kepercayaan kepada masyarakat, tabel ini juga menunjukkan bahwa pegawai masih banyak yang belum sepatutnya dalam memproses data masyarakat karena dilihat dari besarnya permohonan dari masyarakat dan hanya sedikit yang di proses, berarti pegawai Badan Pertanahan Nasional harus mengembangkan dan memperbarui politik, hukum dan kebijakan pertanahan agar mempermudah proses penguatan masyarakat atas tanah, dan pegawai juga dituntut harus mempunyai inovatif kepada masyarakat agar masyarakat dapat dengan mudah dan memahaminya apa saja yang harus dilengkapi saat proses pengurusan dokumentasi maupun solusi setiap masalah yang dihadapi masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat pengaruh langsung antara job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertanahan Nasional ?

Apakah terdapat pengaruh job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada Badan Pertanahan Nasional?

Apakah terdapat pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada Badan Pertanahan Nasional ?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertanahan Nasional.

Untuk mengetahui pengaruh job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada Badan Pertanahan Nasional.

Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada Badan Pertanahan Nasional.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

#### Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penunjang bagi Perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh antara job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif melalui efikasi diri sebagai variabel moderasi.

#### Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan dalam penerapan teori-teori yang didapat dari perkuliahan

yang selanjutnya untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh skripsi Program Studi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Harapan Medan.

### B. Landasan Teori

Secara umum penelitian tentang Pengaruh Job Autonomy Dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi Pada Badan Pertanahan Nasional. Yaitu untuk menghindari kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, penulis memberikan gambaran beberapa karya atau penelitian yang ada relevansinya, secara ringkas penelitian-penelitian tersebut antara lain :

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                  | Judul   | Temuan   |
|----|---------------------------|---|--|
| 1  | Al Idrus & Nuri (2022)    | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Autonomy</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>       | <i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> Sedangkan <i>job autonomy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i>  |
| 2  | Suryanto & Herison (2022) | <i>Creative Self-Efficacy</i> Sebagai Moderator Dalam Pengaruh <i>Job Autonomy</i> Terhadap Perilaku  | Ditemukan bukti bahwa <i>creative self efficacy</i> dapat memoderasi pengaruh <i>job autonomy</i> terhadap perilaku kerja  |
| 3  | Tyas (2021)               | <i>Self Efficacy, Trust Toward Leader</i> dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif            | Disimpulkan bahwa ada pengaruh positif <i>self efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif ( <i>innovative work behaviour</i> , serta ada pengaruh positif kepercayaan kepada pimpinan ( <i>trust toward leader</i> ) terhadap perilaku kerja inovatif ( <i>innovative work behavior</i> ) |
| 4  | Fani & muhamad (2024)     | Self- Efficacy, Psychological Well Being Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Work Engagement | Adanya pengaruh positif dan signifikan self – efficacy dan psychological well being terhadap innovative work behaviour. Work engagement tidak memediasi self efficacy terhadap innovative work behaviour, tetapi psychological well being terhadap innovative work behaviour dimediasi       |

Kerja Inovatif Karyawan Startup inovatif karyawan startup.

work  
engagement

Terlihat jika pembaharuan riset berupa adanya penambahan variable moderasi *self efficacy* dan juga variable independent berupa *job autonomy*.

Penelitian ini terdiri dari empat bagian teori: *job autonomy*, kepercayaan pada pimpinan, perilaku kerja inovatif dan efikasi diri.

1. *Job Autonomy*

a. Pengertian *Job Autonomy*

*Job Autonomy* adalah keleluasaan yang dimiliki oleh pekerja untuk mengontrol pekerjaan sendiri dan hubungannya dengan orang lain sesama pekerja dan pengawasnya. Tugas pekerjaan yang tanggung jawabnya lebih kompleks juga lebih memungkinkan pekerja untuk mengatur pekerjaannya sendiri sehingga mengurangi stres Purwanto (2021).

Handayani (2018) menunjukkan bahwa otonomi kerja adalah kebebasan dan fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan.

b. Indikator Otonomi Kerja (*job autonomy*)

Terdapat empat indikator otonomi kerja (*job autonomy*) menurut Kirana (2019) sebagai berikut:

- Independensi pada pekerjaan  
Independensi adalah sikap tidak memihak kepada kepentingan siapapun dalam pelaksanaan tugas

- Wewenang jabatan

Wewenang jabatan merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain berkaitan dengan jabatan masing-masing untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu

- Partisipasi penetapan tujuan  
Partisipasi penetapan tujuan adalah ikut melibatkan staf dalam proses

menetapkan segala yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi

- Kebebasan dalam menerapkan *professional judgment*

Kebebasan adalah hak anggota dalam menerapkan *professional judgment* saat menjalankan tugasnya.

2. Kepercayaan pada Pimpinan

a. Pengertian Kepercayaan Pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang, kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian. Kepercayaan pada pimpinan adalah mereka yang memiliki integritas yang baik dan harus mampu mengembangkan bawahan dengan sikap mendengarkan dengan sepenuh hati, mengembangkan dan melatih tim agar berkembang, memberikan kepercayaan dan respek kepada karyawan atau pegawai (Rostiawati, 2022).

Menurut Aidina (2017) kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku-perilaku kinerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pimpinan dan bawahannya maka pertukaran informasi semakin akurat, pemahaman tujuan kinerja semakin baik serta kualitas komunikasi yang berkembang semakin tinggi.

b. Indikator Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan adalah kerelaan dari salah satu pihak untuk menerima terhadap tindakan yang dilakukan oleh pihak lain dan menghasilkan kooperasi, terlebih pada organisasi besar, maka terdapat empat indikator kepercayaan pada pimpinan sebagai berikut: (Iswandi, 2018)

- Kompeten

Kompeten adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan

- Bisa Dipercaya

Memberikan definisi atau pengertian, kepercayaan adalah harapan seseorang, asumsi-asumsi atau keyakinan akan kemungkinan tindakan seseorang akan bermanfaat menguntungkan atau setidaknya tidak mengurangi keuntungan lainnya

- Terbuka

Mampu menerima dan menyerap nilai-nilai dari luar maupun dari dalam organisasi tanpa adanya paksaan

- Bisa Diandalkan

Seseorang yang bisa diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.

### 3. Perilaku Kerja Inovatif

#### a. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah penemuan, pengalaman dan penerapan ide, proses, produk dan prosedur baru dan kemudian digunakan dalam organisasi untuk memberi manfaat bagi kinerja kerja, kelompok kerja, organisasi dan masyarakat secara luas (Tico, 2023). Menurut Ulfa (2021) Sebagai suatu konteks bagaimana individu dapat melakukan suatu inisiasi dan memperkenalkan maksud dan tujuan secara sengaja terhadap suatu ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna bagi pekerjaan dan organisasi.

#### b. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Terdapat empat indikator yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu: (Abduraham, 2021)

- Eksplorasi Ide

lalah sebuah proses penjelajahan yang melibatkan unsur penyerapan informasi dari berbagai stimulus yang mana karyawan mampu menemukan peluang yang memberikan ide untuk diolah menjadi sebuah gagasan

- Generasi ide

Adalah bagian penting dari proses inovasi, yang mana setiap karyawan dapat mengembangkan ide-ide inovatif dengan menciptakan dan mengusulkan ide-ide untuk proses baru

- Promosi ide

Merupakan sebuah langkah yang diambil perusahaan untuk karyawan dapat diharapkan didorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang mereka hasilkan

- Implementasi ide

Merupakan suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis agar karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru dalam proses kerja normal mereka.

### 4. Efikasi Diri

#### a. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri bukan merupakan ekspektasi dari hasil tindakan kita. Efikasi merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku (Florina, 2019).

Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu (Mahawati, 2021).

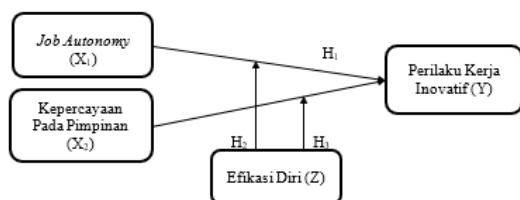
#### b. Indikator Efikasi Diri

Terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri (*self-efficacy*) yaitu: (Pratomo, 2022)

- Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance) adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.
- Pengalaman individu lain (Vicarious Experience) adalah individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya.
- Persuasi Verbal (Verbal Persuasion) dipergunakan untuk menyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan
- Keadaan Fisiologis (Emotional Cues) merupakan penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologi.

### 5. Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan tahapan-tahapan kegiatan dengan mengikuti rencana kegiatan yang tertuang dalam kerangka konseptual meliputi metode pengembangan sistem. Berikut ini dapat dilihat gambaran kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Hubungan Antar Variabel.

### 6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu

rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian. Penelitian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Ada pengaruh yang signifikan antara job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertanahan Nasional

b. Ada pengaruh yang signifikan antara job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada Badan Pertanahan Nasional

c. Ada pengaruh yang signifikan antara kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi pada Badan Pertanahan Nasional.

### C. Metode Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

Pengertian penelitian pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif melalui



efikasi diri sebagai variabel moderasi Badan Pertanahan Nasional.

**2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Sumatera Utara. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan instansi pemerintah yang mempunyai wewenang dan tugas dalam proses pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya Aparatur Sipil Negara. Adapun waktu penelitian adalah bulan April dan Mei 2024.

**3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi Operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019).

**Tabel 3**  
**Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran**

| Variabel          | Definisi Operasional  | Indikator  |
|-------------------|---|--|
| Job Autonomy (X1) | Menurut Akbar (2019) mengungkap otonomi kerja ( <i>job autonomy</i> ) ialah melibatkan sejauh mana perusahaan memberikan kebijaksanaan dan kemandirian menjadwalkan pekerjaan pada karyawan, membuat keputusan, dan memilih | Menurut Kirana (2019)<br>1. Independensi pada pekerjaan<br>2. Wewenang jabatan<br>3. Partisipasi<br>4. Kebebasan dalam menerapkan <i>professional judgment</i> |

|                                    | prosedur dan metode untuk melakukan kegiatan karyawan.  |  |
|------------------------------------|---|--|
| Kepercayaan Terhadap Pimpinan (X2) | Menurut Ginting (2021) kepercayaan diklaim sebagai harapan atau keyakinan yang bisa dilakukan seseorang mengandalkan tindakan | Menurut Iswandi (2018)<br>1. Kompeten<br>2. Bisa dipercaya<br>3. Terbuka<br>4. Bisa diandalkan |

|                             |  |   |
|-----------------------------|--|---|
| Perilaku Kerja Inovatif (Y) | Perilaku kerja inovatif adalah seluruh tindakan individu yang diarahkan pada pemunculan, promosesan, dan aplikasi/implementasi ide baru mengenai cara-cara melakukan sesuatu, termasuk ide produk yang baru, teknologi, prosedur atau proses kerja dengan tujuan meningkatkan keefektifan dan kesuksesan proses organisasi, (La Tjadi, 2021) | Menurut Abduraham (2021)<br>1. Eksplorasi ide<br>2. Generasi ide<br>3. Promosi ide<br>4. Implementasi ide |
|-----------------------------|--|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Z) | Efikasi diri bukan merupakan ekspektasi dari hasil tindakan kita. Efikasi merujuk pada keyakinan diri seseorang | Menurut Pratomo (2022)<br>1. Pengalaman akan kesuksesan ( <i>past performance</i> ) |
|---|---|---|

- bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku (Florina, 2019)
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)
  3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)
  4. Keadaan fisiologis

4. Populasi dan Sampel Penelitian Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa populasi adalah pencangkupan wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Sumatera Utara dengan jumlah sebanyak 122 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut Sugiyono (2019). Adapun untuk penentuan jumlah/ukuran sampel, bila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil adalah jumlah populasi. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 122 orang.

#### 5. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam konteks ini, data primer diperoleh melalui penyebaran

kuisisioner kepada responden yang merupakan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh pegawai di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Sumatera Utara.

#### 6. Teknik Analisa Data Penelitian

Teknik analisis data adalah metode pengolahan data informasi. Saat melakukan penelitian, seorang peneliti perlu melakukan analisis data agar data yang telah diperoleh dapat dipahami dengan mudah. Selain itu, analisis data juga membantu dan mencari solusi untuk masalah penelitian.

- Uji Partial Least Square (PLS)

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya.

#### Model Pengukuran atau Outer Model

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

- Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur

suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability  $\geq 0,7$  (Sekaran, 2021).

- Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2018).

- Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari t tabel 1,96 ( $\alpha 5\%$ ) yang berarti apabila nilai t statistik setiap hipotesis lebih besar

dari t tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

## D. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

### 1. Hasil Penelitian

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 122 orang yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan akhir, lama bekerja dan bidang.

Teknik analisis data pada penelitian ini ialah analisis statistik multivariat yang menghitung besaran pengaruh antar variabel secara simultan dengan tujuan studi eksplorasi, prediksi, maupun pengembangan model struktural menggunakan Smart PLS dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) (Hair, et al., 2019). Adapun hasil analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Uji Validitas Konvergen (convergent validity)

convergent validity yaitu hasil uji evaluasi yang dilakukan pada masing – masing indikator terhadap konstruk. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 32 butir pernyataan kuisisioner dengan sampel sebanyak 122 responden. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. (Hair et al, 2019). Meskipun demikian untuk pengembangan skala, nilai outer loading 0,50 – 0,60 dapat diterima (Chin, 1998).

Tabel 4  
 Uji Validitas Konvergen

| variabel | Item pengukuran | indikator | Outer loading | Average Variance |
|----------|-----------------|-----------|---------------|------------------|
|          |                 |           |               |                  |

|   |     |   | Extra<br>cted<br>(AVE<br>) |   | ED7                | Kondisi          | 0,88               |           |
|---|-----|---|----------------------------|---|--------------------|------------------|--------------------|-----------|
| Job<br>Autono<br>mi<br>(X1)                     | JA1 | Indepe<br>densi                             | 0,92<br>5                  | 0,86<br>3   | Perilak<br>u Kerja | PK1              | Eksplor<br>asi Ide | 0,96<br>0 |
|   | JA2 | pada<br>pekerja<br>an                       | 0,96<br>1                  |   | Inovatif<br>(Y)    | PK2              |                    | 0,94<br>1 |
|   | JA3 | Wewen<br>ang<br>jabatan                     | 0,81<br>6                  |   | PK3                | Genera<br>si Ide | 0,93<br>7          | 0,91<br>3 |
|   | JA4 |   | 0,97                       |   | PK4                |                  | 0,93<br>7          |           |
|   | JA5 | Partisip<br>asi                             | 0,92<br>5                  |   | PK5                | Promos<br>i Ide  | 0,97<br>7          |           |
|   | JA6 | peneta<br>pan<br>tujuan                     | 0,96<br>9                  |   | PK6                |                  | 0,97<br>2          |           |
|   | JA7 | Kebeba<br>san<br>dalam<br>menera<br>pkan    | 0,96<br>9                  |   | PK7                | Implem<br>entasi | 0,97<br>6          |           |
|   | JA8 | <i>profess<br/>ional<br/>judgem<br/>ent</i> | 0,88<br>9                  |   | PK8                | Ide              | 0,94<br>1          |           |
| Keperc<br>ayaan<br>pada<br>Pimpin<br>an<br>(X2) | KP1 | Kompet<br>en                                | 0,95<br>6                  | Sumber : Data Diolah  |                    |                  |                    |           |
|   | KP2 |   | 0,85<br>3                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | KP3 | Dapat<br>Diperca<br>ya                      | 0,94<br>9                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | KP4 |   | 0,95<br>7                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | KP5 | Terbuk<br>a                                 | 0,95<br>6                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | KP6 |   | 0,88<br>7                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | KP7 | Dapat<br>Diandal<br>kan                     | 0,82<br>6                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | KP8 |   | 0,95<br>5                  |   |                    |                  |                    |           |
| Efikasi<br>Diri (Z)                             | ED1 | Pengal<br>aman                              | 0,96<br>5                  | Berdasarkan tabel IV.10 hasil uji validitas di atas, maka diketahui bahwa nilai AVE tingkat dimensi pada setiap variabel <i>job</i> autonomi (X <sub>1</sub> ), variabel kepercayaan pada pimpinan (X <sub>2</sub> ), variabel perilaku kerja inovatif (Y) dan variabel efikasi diri (Z) lebih dari 0,50 dan nilai loading factor pada tingkat indikator lebih dari 0,70. Dapat ditarik kesimpulan jika nilai tersebut sesuai dengan standar penilaian uji validitas yang telah ditentukan bahwa nilai AVE > 0,50 dan loading factor > 0,70 maka dapat diartikan pengujian dengan prosedur convergent validity sudah memenuhi syarat dan semua butir pertanyaan kuisisioner sudah valid dan dapat menjelaskan setiap variabel latennya. |                    |                  |                    |           |
|   | ED2 | akan<br>kesuks<br>esan                      | 0,95<br>1                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | ED3 | Pengal<br>aman                              | 0,95<br>9                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | ED4 | Individu<br>Lain                            | 0,96<br>6                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | ED5 | Persua<br>si                                | 0,88<br>3                  |   |                    |                  |                    |           |
|   | ED6 | Verbal                                      | 0,87<br>9                  |   |                    |                  |                    |           |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel IV.10 hasil uji validitas di atas, maka diketahui bahwa nilai AVE tingkat dimensi pada setiap variabel *job* autonomi (X<sub>1</sub>), variabel kepercayaan pada pimpinan (X<sub>2</sub>), variabel perilaku kerja inovatif (Y) dan variabel efikasi diri (Z) lebih dari 0,50 dan nilai loading factor pada tingkat indikator lebih dari 0,70. Dapat ditarik kesimpulan jika nilai tersebut sesuai dengan standar penilaian uji validitas yang telah ditentukan bahwa nilai AVE > 0,50 dan loading factor > 0,70 maka dapat diartikan pengujian dengan prosedur convergent validity sudah memenuhi syarat dan semua butir pertanyaan kuisisioner sudah valid dan dapat menjelaskan setiap variabel latennya.

- Pengujian Discriminant Validity

Setelah model pengukuran reflektif dilakukan, selanjutnya dilakukan analisa validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker, dan cross loading. Berikut tabel hasil output validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker.

Tabel 5

Tabel Fornell-Larcker

|                           | Efikasi Diri | Job Autonomi | Kepercayaan pada Pimpinan | Perilaku Kerja Inovatif |
|---------------------------|--------------|--------------|---------------------------|-------------------------|
| Efikasi Diri              | 0,960        |              |                           |                         |
| Job Autonomi              | 0,936        | 0,939        |                           |                         |
| Kepercayaan pada Pimpinan | 0,886        | 0,928        | 0,938                     |                         |
| Perilaku Kerja Inovatif   | 0,936        | 0,888        | 0,826                     | 0,949                   |

Sumber : data diolah

Validitas diskriminan adalah suatu bentuk evaluasi dalam memastikan bahwa nilai variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/pengujian statistik. Kriteria Fornell dan Larcker adalah jika nilai akar AVE variabel lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Variabel Efikasi Diri mempunyai akar AVE (0,96) lebih besar korelasinya dengan Job Autonomi (0,936) dan lebih besar korelasinya dengan Kepercayaan pada Pimpinan (0,886) dan lebih besar korelasinya dengan Perilaku Kerja Inovatif (0,936). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel Efikasi Diri terpenuhi. Demikian juga dengan variabel *job Autonomi* mempunyai akar AVE (0,939) lebih besar korelasinya dengan Kepercayaan pada Pimpinan (0,938) dan lebih besar korelasinya dengan Perilaku Kerja Inovatif (0,888). Demikian juga pada variabel Kepercayaan pada Pimpinan mempunyai nilai akar AVE (0,928) lebih besar korelasinya dengan Perilaku Kerja Inovatif (0,826).

• Pengujian Reliabilitas Variabel Konstruk

Uji reliabilitas dapat menunjukkan sejauh mana kuisioner yang digunakan untuk pengambilan data dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dua metode yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 6  
Pengujian Reliabilitas Variabel Konstruk

| Variabel Konstruk             | Cronbach's alpha | Composite Reliability | Kesimpulan |
|-------------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Efikasi Diri (X1)             | 0.988            | 0.99                  | Reliabel   |
| Job Autonomi (X2)             | 0.985            | 0.987                 | Reliabel   |
| Kepercayaan pada Pimpinan (Y) | 0.985            | 0.987                 | Reliabel   |
| Perilaku Kerja Inovatif (Z)   | 0.984            | 0.986                 | Reliabel   |

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 6 mengenai hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,988, variabel Job Autonomi (X2) sebesar 0,985, kemudian variabel Kepercayaan pada Pimpinan (Y) sebesar 0,985, dan variabel Perilaku Kerja Inovatif (Z) sebesar 0,984. Berdasarkan hasil standar penilaian uji reliabilitas jika nilai dari Cronbach's Alpha > 0,7 maka dapat memenuhi kriteria reliabilitas. Apabila dilihat dari nilai Composite Reliability pada variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,99, variabel Job Autonomi (X2) sebesar 0,987, kemudian variabel Kepercayaan pada Pimpinan (Y) sebesar 0,987, dan variabel Perilaku

Kerja Inovatif (Z) sebesar 0,986, dimana nilai tersebut sudah lebih dari 0,7 sehingga semua butir pertanyaan pada kuisisioner telah memenuhi uji reliabilitas.

- Pengujian Model FIT

Pengujian model fit pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model pada penelitian ini memiliki kecocokan antara teori dengan data dan dapat melihat model yang paling tepat untuk dapat memprediksi suatu variabel.

Tabel 7  
Hasil Uji Model Fit

|                    | Saturate<br>d model | Estima<br>ted<br>model |
|--------------------|---------------------|------------------------|
| SRM                | 0.04                |                        |
| R                  | 7                   | 0.048                  |
| d_UL               |                     |                        |
| S                  | 1.191               | 1.228                  |
| d_G                | n/a                 | n/a                    |
| Chi-<br>squar<br>e | ∞                   | ∞                      |
| NFI                | n/a                 | n/a                    |

Sumber Data diolah (2024)

Suatu model dinyatakan fit jika memiliki nilai SRMR dibawah 1.00 (Hair, et al., 2014). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai SRMR adalah sebesar  $0,047 < 1,00$  artinya model ini layak dinyatakan fit dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel.

- Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Menurut Hair et al. (2011), interpretasinya adalah bahwa nilai-nilai R<sup>2</sup> masing-masing mencerminkan model yang kuat (0,75), sedang (0,50), atau lemah

(0,25). Tabel R-Square dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 8  
Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

|                            | R-<br>square | R-square<br>adjusted |
|----------------------------|--------------|----------------------|
| Perilaku Kerja<br>Inovatif | 0.881        | 0.874                |

Dari tabel ouput r-square diatas dapat diketahui bahwa nilai r-square adjusted yaitu 0,874. Artinya kemampuan variabel eskogen dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 87,4%. Sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel Job Autonomi, Kepercayaan pada Pimpinan, dan Efikasi Diri dalam menjelaskan Perilaku Kerja Inovatif pada kategori model yang kuat yaitu sebesar 87,4% sedangkan 22,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

- Pengujian Hipotesis (Uji t Statistik)

Estimasi path coefficient menggunakan metode bootstrapping, dengan tujuan untuk menentukan apakah sebuah variabel memiliki hubungan arah positif atau negatif dengan variabel lainnya.

Berikut kriteria penilaian pada path coefficient:

Jika nilai Path Coefficient > 0, maka variabel memiliki hubungan yang positif dengan variabel lainnya, dan jika nilai Path Coefficient < 0, maka variabel memiliki hubungan yang negatif dengan variabel lainnya.

Jika nilai P Values < 0,10 maka signifikan sedangkan jika nilai P Values > 0,10 maka tidak signifikan.

Tabel 9  
Hasil uji Hipotesis

| Ori<br>gin<br>al<br>sa | Sa<br>mp<br>le<br>me | Stan<br>dard<br>devia<br>tion | T<br>stati<br>stics<br>( O/<br>I | P<br>v<br>a<br>l |
|------------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------------|
|                        |                      |                               |                                  |                  |

|   | mp<br>le<br>(O) | an<br>(M<br>) | (ST<br>DEV<br>) | ST<br>DE<br>V) | u<br>e<br>s |
|---|-----------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|
| Efikasi Diri<br>-> Perilaku   |                 |               |                 |                | 0<br>5      |
| Kerja<br>Inovatif   | 0,2<br>1        | 0,2<br>54     | 0.31<br>2       | 0,6<br>73      | 0<br>1      |
| <i>Job</i><br>Autonomi -<br>> Perilaku                              |                 |               |                 |                | 0<br>1      |
| Kerja<br>Inovatif   | 0,1<br>98       | 0.2<br>14     | 0.12<br>1       | 1.6<br>31      | 0<br>3      |
| Kepercayaan<br>pada<br>Pimpinan -><br>Perilaku                      |                 |               |                 |                | 0<br>0      |
| Kerja<br>Inovatif   | 0,4<br>67       | 0,4<br>13     | 0.25<br>5       | 1.8<br>30      | 6<br>7      |
| Efikasi Diri<br>x <i>Job</i><br>Autonomi -<br>> Perilaku            |                 |               |                 |                | 0<br>0      |
| Kerja<br>Inovatif   | 0,4<br>23       | 0,4<br>57     | 0.16<br>8       | 2.5<br>12      | 1<br>2      |
| Efikasi Diri<br>x<br>Kepercayaan<br>pada<br>Pimpinan -><br>Perilaku |                 |               |                 |                | 0<br>0      |
| Kerja<br>Inovatif   | 0,5<br>12       | 0,5<br>36     | 0.15<br>1       | 3.3<br>89      | 0<br>1      |

- 1) Nilai original sampel Efikasi Diri (Z) → Perilaku Kerja Inovatif (Y) = 0,21 (positif), P Value 0,501 > 0,10 (tidak signifikan). Artinya jika Efikasi Diri ini meningkat maka Perilaku Kerja Inovatif meningkat namun tidak secara signifikan.
- 2) Nilai original sampel pada *Job Autonomi* (X1) → Perilaku Kerja Inovatif (Y) = 0,198 (positif), P Value 0,103 > 0,10 (tidak signifikan). Artinya jika semakin tinggi *Job Autonomi* maka semakin tinggi juga Perilaku Kerja Inovatif namun tidak terjadi secara signifikan.
- 3) Nilai original sampel pada Kepercayaan pada Pimpinan (X2)

→ Perilaku Kerja Inovatif (Y) = 0,467 (positif), P Value 0,067 < 0,10 (signifikan). Artinya jika Kepercayaan pada Pimpinan meningkat maka Perilaku Kerja Inovatif dapat meningkat secara signifikan.

- 4) Nilai original sampel pada Efikasi Diri x *Job Autonomi* → Perilaku Kerja Inovatif (Y) = 0,423 (positif), P Value 0,012 < 0,10 (signifikan). Artinya jika Efikasi Diri x *Job Autonomi* ini meningkat maka Perilaku Kerja Inovatif akan meningkat secara signifikan.
- 5) Nilai original sampel pada Efikasi Diri x Kepercayaan pada Pimpinan → Perilaku Kerja Inovatif (Y) = -0,512 (negatif), P Value 0,001 < 0,10 (signifikan). Artinya jika nilai Efikasi Diri x Kepercayaan pada Pimpinan ini meningkat maka Perilaku Kerja Inovatif dapat meningkat secara signifikan.

#### • Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis adalah untuk mengidentifikasi dampak signifikan yang terjadi antara konstruk penelitian. Dalam pengujian hipotesis, jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, hasilnya dianggap signifikan. Namun, jika nilai t-statistik kurang dari 1,96, hasilnya dianggap tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015). Berikut hasil uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada penelitian ini.

Tabel 10

Hasil uji Hipotesis

| Hipotesis | Pa<br>th<br>Co<br>eff<br>ici | p<br>V<br>a<br>l<br>e | 95% Interval<br>Kepercayaan<br>Path<br>Coeffocient | F<br>S<br>q<br>u<br>a |
|-----------|------------------------------|-----------------------|--|-----------------------|
|-----------|------------------------------|-----------------------|--|-----------------------|

|   | en<br>t            | u<br>e                | Bata<br>s<br>baw<br>ah | Bat<br>as<br>ata<br>s | r<br>e                |
|---|--------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| H1. <i>Job</i><br>Autonomi -><br>Perilaku<br>Kerja<br>Inovatif                                | 0,<br>19<br>8      | 0<br>,<br>1<br>0<br>3 | 0,032                  | 0,<br>04<br>3         | 0<br>,<br>0<br>8      |
| H2.<br>Kepercayaa<br>n pada<br>Pimpinan -><br>Perilaku<br>Kerja<br>Inovatif                   | 0,<br>46<br>7      | 0<br>,<br>0<br>6<br>7 | -0,008                 | 0,<br>82<br>2         | 0<br>,<br>0<br>0<br>3 |
| H3. Efikasi<br>Diri x <i>Job</i><br>Autonomi -><br>Perilaku<br>Kerja<br>Inovatif              | 0,<br>42<br>3      | 0<br>,<br>0<br>1<br>2 | 0,206                  | 0,<br>75<br>8         | 0<br>,<br>0<br>5<br>9 |
| H4. Efikasi<br>Diri x<br>Kepercayaa<br>n pada<br>Pimpinan -><br>Perilaku<br>Kerja<br>Inovatif | -<br>0,<br>51<br>2 | 0<br>,<br>0<br>0<br>1 | -0,802                 | -<br>0,<br>30<br>6    | 0<br>,<br>2<br>2<br>2 |

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

- Hipotesis pertama (H1) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan *Job Autonomi* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu  $1,631 < 1,96$ , dengan *path coefficient* (0,198) bersifat positif dan p-value ( $0,103 > 0,10$ ).
- Hipotesis kedua (H2) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan Kepercayaan pada Pimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu  $1,83 < 1,96$  dengan *path coefficient* (0,467) bersifat

positif dan p-value ( $0,067 < 0,10$ ).

- Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Job Autonomi yang dimoderasi Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu  $2,512 > 1,96$  dengan path coefficient (0,423) bersifat positif dan p-value ( $0,012 > 0,10$ ).
- Hipotesis keempat (H4) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Kepercayaan pada Pimpinan yang dimoderasi Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan nilai t-statistik yaitu  $3,389 > 1,96$  dengan path coefficient (-0,512) bersifat negatif dan p-value ( $0,001 < 0,10$ ).

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa semua indikator pada setiap variabel memiliki validitas baik secara convergen maupun diskriminan serta sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

- Pengaruh Job Autonomi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan jika terdapat pengaruh positif antara Job Autonomi terhadap Perilaku Kerja Inovatif tetapi tidak signifikan, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengetahuan serta kebebasan pegawai dalam melakukan keputusan atas pekerjaan mereka maka pegawai akan terus berinovatif, bertanggung jawab dan mampu mengambil kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga apabila ingin meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Badan Pertahanan Nasional maka Job Autonomi juga harus ditingkatkan.



- Pengaruh Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan jika terdapat pengaruh positif antara Kepercayaan pada Pimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif tetapi tidak signifikan secara statistik namun signifikan secara struktural hal ini menunjukkan jika semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh kepercayaan dari pimpinan atas pekerjaan mereka maka pegawai akan terus berinovatif, bertanggung jawab dan mampu mengambil kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akan tetapi bila pimpinan tidak ada rasa kepercayaan terhadap pegawai maka pekerjaan akan semakin lambat dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan. Sehingga apabila ingin meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai Badan Pertahanan Nasional maka perlu adanya peran Kepercayaan pada Pimpinan.

- Efikasi Diri Memoderasi Hubungan Antara Job Autonomy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan jika terdapat pengaruh positif signifikan dari efikasi diri dalam memoderasi hubungan antara Job Autonomy terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Hubungan ini menunjukkan apabila pegawai yakin dengan kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif, maka semakin ia dapat memanfaatkan job autonomy yang diberikan perusahaan untuk menghasilkan perilaku kerja inovatif yang tinggi,

- Efikasi Diri Memoderasi Hubungan Antara Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja inovatif

Hasil pengujian pada pengaruh ini menunjukkan jika terdapat pengaruh negatif signifikan dari efikasi diri dalam memoderasi hubungan antara Kepercayaan pada Pimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Hubungan ini menunjukkan apabila kepercayaan pada pimpinan akan meningkatkan efikasi dirinya dalam memperkuat perilaku inovatifnya sehingga semakin meningkatkan intensitas dalam memberikan ide baru, memberikan dukungan kepada rekan terhadap ide kreatifnya dan secara aktif untuk diimplementasikan ide baru tersebut. Dukungan organisasi mampu memperkuat keberadaan efikasi diri terhadap perilaku inovatif dan mampu mengimplikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pimpinan agar selalu memberikan dukungan fasilitas dan moril kepada pegawainya.

## E. Kesimpulan dan Saran

### 1. kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, serta pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Job autonomy tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertahanan Nasional didukung dengan nilai path coefficient 0,198) dan nilai p-value (0,103 > 0,10)

Kepercayaan pada pimpinan tidak berpengaruh signifikan secara statistik akan tetapi signifikan secara struktural terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertahanan Nasional. Hal ini didukung dengan path coefficient (0,467) dan nilai p-value (0,067 < 0,10)

Efikasi diri memoderasi pengaruh job autonomy terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertahanan

Nasional secara signifikan dan positif. Hal ini didukung dengan path coefficient (0,423) dan nilai p-value ( $0,012 < 0,10$ )

Efikasi diri memoderasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif pada Badan Pertanahan Nasional namun terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari efikasi diri. Hal ini sesuai dengan path coefficient (-0,512) dan nilai p-value ( $0,001 < 0,05$ )

## 2.saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu :

Bagi Pihak Badan Pertanahan Nasional

Badan Pertanahan Nasional dengan adanya job autonomy dan kepercayaan pada pimpinan terhadap perilaku kerja inovatif melalui efikasi diri perusahaan atau pimpinan perlu memberikan job autonomy kepada pegawai agar pegawai terus percaya diri dengan kemampuan dan inovasi kinerjanya. Dengan ada rasa percaya diri dari pegawai maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat lebih mudah sehingga memberi keuntungan bagi kedua belah pihak

Bagi Universitas Harapan Medan  
Universitas Harapan Medan sebagai peranan penting dalam perkembangan penyesuaian sosial dan peningkatan prestasi akademik mahasiswa. Universitas Harapan Medan sebagai salah satu universitas yang berkualitas, hendaknya selalu berusaha meningkatkan prestasi akademik mahasiswanya.

## Daftar Pustaka

Aidina , N. U. (2017). Hubungan Antar Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT

Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142.

Akbar, I. M. (2019). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Mediator Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan Pertelevisian. *Jurnal Cognicia*, 7(2), 160-174.

Atmaja, D. R & Arfia, D. (2022). Pengaruh Umpan Balik Positif Pemimpin dan Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Suara Dan Otonomi Pekerjaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 248-263

Cahyani, N. A. (2018). Peran Kepercayaan Pada Pengawas Memediasi Pengaruh Pembedayaan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6360-6390.

Eliyani, C. (2018). Peran Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderating Dari Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, 2(1), 23-41

Fani, A & Muhammad, I. N. (2024). Self-Efficacy Psychological Well Being Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Work Engagement. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4562-4576

Florina, S. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal JRPP*, 2(2), 386-391.

- Ginting, I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arma Anugerah Abadi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1(1), 44-52.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handayani, A. A. (2018). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Keseimbangan Kerja Keluarga Dengan Komitmen Peran Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 53-73.
- Iswandi, T. A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *Jurnal Riset Manajemen*, 78-91.
- Junita, A. (2016) The Interaction Between Human and Organizational Capital in Strategic Human Resource Management. *International Research Journal of Business Studies*, 9(1), 49-62.
- Kirana, G. C & Muhammad, I. (2019). Pengaruh Otonomi, Ambiguitas Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi*, 4(2), 52-65
- Mutadayyinah, Y & Olievia, P. M. (2022). Hubungan Antara Otonomi Pekerjaan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 87-98
- Nasution, B. S. D., Hermansyur, H.M., Aditi., B. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal JaManKu*, 2(1), 1-11
- Noor, J. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Bank Swasta Nasional*. Banten: La Tansa Mashiro Publisher.
- Purwanto, A. (2021). *Sosiologi Industri dan Pekerjaan*. Sardonoharjo : CV Budi Utama.
- Sari, R. I. (2020). Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *Jurnal Empati*, 9(1), 1-8.
- Siagian, A. O., Susilo, A., Junita, A., dkk (2021). *Leadership Di Era Digital*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Tico, R. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 55-65.
- Tyas, C. N. S. (2021). Self Efficacy, Trust Toward Leader Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Journal of Research in Business and Economics*. 4(1), 1-28
- Ulfa, C. (2021). *Strategi Meningkatkan Inovasi Kerja*. Indramayu: CV Adanu Abimata .