

INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR:
ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI PADA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DALAM
MEWUJUDKAN PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR

SKRIPSI



Disusun oleh:

HAFSAH PUTRI ALIF HAFIZ

NIM: 071611133077

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
Semester Genap
2021/2022

INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR:
**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI PADA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN SELF-EFFICACY PEGAWAI DALAM
MEWUJUDKAN PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Disusun oleh:

HAFAH PUTRI ALIF HAFIZ

NIM: 071611133077

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Semester Genap 2021/2022

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hafsah Putri Alif Hafiz

NIM : 071611133077

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

“Innovative Work Behaviour: Analisis Pengaruh Persepsi Pegawai Pada Kepemimpinan Transformasional dan Self-Efficacy Pegawai dalam Mewujudkan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Timur”

Bagian atau keseluruhan isi skripsi ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan/ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan (langsung ataupun tidak langsung) dalam isi skripsi ini.

Apabila ditemukan bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Mojokerto, 15 Juni 2022

Penyusun



Hafsah Putri Alif Hafiz

NIM. 071611133077

INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR:

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI PADA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DALAM
MEWUJUDKAN PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR**

Maksud: sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga

Disusun oleh:

HAFSAH PUTRI ALIF HAFIZ

NIM: 071611133077

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

DEPARTEMEN ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

Semester Genap 2021/2022

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

JUDUL:

INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR:

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI PADA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DALAM
MEWUJUDKAN PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR**

Skripsi ini telah memenuhi persyaratan dan disetujui untuk diujikan

Dosen Pembimbing



(Phillipus Keban, S.IP., M. Si)

NIP. 197905032008121003

HALAMAN PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Skripsi ini telah diujikan dan disahkan dihadapan Komisi Penguji

Program Studi : S1 Administrasi Publik

Departemen : Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Airlangga

Pada Hari : Jum'at

Tanggal : 15 Juli 2022

Pukul : 08.00

Komisi Penguji terdiri dari :

Ketua Penguji



Dr. Eko Supeno, Drs., M.Si

NIP. 196504031989111001

Anggota



Putu Aditya Ferdian A., S.IP., M.KP

NIP. 198606012015041003

Anggota



Phillipus Keban, S.IP., M. Si

NIP. 197905032008121003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya, Bapak Tatak Indarto dan Ibu Rina Rusdiawati sebagai orang tua yang selalu menyayangi saya dalam setiap keadaan saya, baik itu keadaan terbaik maupun dalam keadaan terburuk, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan mendukung setiap langkah saya.

HALAMAN MOTTO

“Everything will be so good so soon, just hang in there & don’t worry about it too much.”

“Jika Allah telah membawamu ke dalam suatu kondisi, Dia juga yang akan memberikanmu jalan untuk melaluinya”

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas segala karunia dan kasih sayang Allah SWT yang senantiasa peneliti panjatkan. Pada akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak lupa, peneliti menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, keteguhan, kemampuan, kemudahan, dan kelancaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Ayah, Ibu, dan Adik yang senantiasa mendukung dalam kondisi apapun, baik dukungan moril maupun materiil. Serta doa yang tak pernah terputus untuk peneliti.
3. Bapak Phillipus Keban, S.IP., M. Si., sebagai dosen pembimbing yang telah sabar dan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen program studi Administrasi Publik Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga dan bermanfaat bagi peneliti.
5. Para responden dari BPN Kanwil Jawa Timur yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Alvita Churnia Nur Faizah, sahabat yang selalu memberikan saran terbaik, semangat, dan berbagi hal-hal yang bisa membuat kita saling belajar. Serta dedikasinya untuk meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu proses pengerjaan skripsi ini.
7. Arista Fitria Anggraini, sebagai sahabat sejak kecil yang selalu menjadi pendukung, penyemangat, dan turut menjadi saksi dalam segala proses hidup penulis.
8. Ulpa Jinnatul Jannah yang selalu memberikan bantuan tenaga dan dukungan yang tulus.
9. Semua pihak pendukung yang belum disebutkan namanya, atas kehadirannya dapat membantu selesainya skripsi ini dengan baik.

ABSTRAK

Pegawai pada lembaga publik cenderung hanya mengandalkan perintah pemimpin utama dalam melakukan pekerjaan. Kondisi seperti ini akan melemahkan potensi dan *self-efficacy* pegawai untuk memberikan *output* inovasi yang kreatif. Sedangkan organisasi publik selalu dituntut untuk melakukan inovasi dalam memberikan pelayanan, agar dapat mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi pegawai pada kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* pegawai terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian *Partial Least Square*. Responden yang berpartisipasi sebanyak 58 orang pegawai diambil dari beberapa bidang berbeda. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data, hasil yang didapatkan adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Begitu juga hasil variabel *self-efficacy* pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepala bidang dan kepala bagian di BPN Jawa Timur menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dan para pegawainya memiliki *self-efficacy* tinggi sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai.

Kata kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*.

ABSTRACT

Public institutions' employees tend to rely only on the orders of the prominent leaders in doing their jobs. This condition will weaken the potential and self-efficacy of employees in providing creative output. However, public organizations are always required to innovate in providing services to realize better public services. This study examines the effect of employees' perception about transformational leadership and self-efficacy on innovative work behavior. The object of this research is the employee at Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Jawa Timur. This research uses a quantitative method with the Partial Least Square as an instrument. As many as 58 employee respondents who participated were taken from several different fields. After testing and analyzing the data, the results are that transformational leadership has a positive and significant effect on employees' innovative work behavior. Likewise, the employee self-efficacy variable results have a positive and significant effect on employee innovative work behavior. It shows that the leaders at BPN Kantor Wilayah Jawa Timur apply a transformational leadership style, and the employees have high self-efficacy thus, can influence the innovative work behavior of employees.

Keywords: *Innovative Work Behaviour, Transformational Leadership, Self-Efficacy.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini berjudul “*Innovative Work Behaviour: Analisis Pengaruh Persepsi Pegawai pada Kepemimpinan Transformasional dan Self-Efficacy Pegawai dalam Mewujudkan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Timur*”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* pegawai terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Melalui kepemimpinan dan *self-efficacy* pegawai diharapkan dapat tercapainya peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai.

Lembaga publik merupakan sarana untuk memastikan kinerja pelayanan publik selaras dengan asas umum pemerintahan yang baik, dan berguna untuk melindungi setiap warga negara dari penyalahgunaan kekuasaan dalam pemerintahan. Untuk mengatasi segala kekurangan dalam hal pelayanan publik dan memenuhi kebutuhan publik maka inovasi dianggap suatu hal yang harus ada dalam organisasi publik karena berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas pelayanan publik, bahkan peran inovasi publik juga dapat sebagai pemecahan masalah yang ada. Seringkali perilaku kerja inovatif diterapkan di lingkungan organisasi swasta, namun setelah dipelajari lebih lanjut perilaku kerja inovatif ini juga dapat diterapkan di organisasi publik. Namun dengan menyesuaikan dengan kebiasaan dan kondisi yang ada di organisasi publik tersebut.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengapresiasi segala kritik dan saran untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Adanya skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi disiplin ilmu administrasi publik. Serta dapat menjadi referensi bagi pihak yang terkait.

Mojokerto, 15 Juni 2022

Hafsah Putri Alif Hafiz

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DALAM PERTAMA.....	i
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN JUDUL DALAM KEDUA.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN PANITIA PENGUJI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	28
1.3 Tujuan Penelitian	28
1.4 Manfaat Penelitian	29
1.5 Landasan Teori.....	30
1.5.1 Perilaku Kerja Inovatif.....	30
1.5.1.1 Dimensi Perilaku Kerja Inovatif	31
1.5.1.2 Faktor-faktor Pengaruh dalam Perilaku Kerja Inovatif.....	33
1.5.1.3 Manfaat Perilaku Kerja Inovatif.....	34
1.5.2 Kepemimpinan Transformasional.....	34
1.5.2.1 Dimensi-dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	35
1.5.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	37
1.5.2.3 Persepsi Pegawai terhadap Kepemimpinan Transformasional ..	38
1.5.3 <i>Self-efficacy</i>	38

1.5.3.1 Klasifikasi <i>Self-efficacy</i>	39
1.5.3.2 Dimensi <i>Self-efficacy</i>	41
1.5.3.3 Sumber <i>Self-efficacy</i>	42
1.5.4 Hubungan Antar Variabel dalam penelitian	44
1.5.4.1 Persepsi Pegawai pada Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.....	45
1.5.4.2 <i>Self-efficacy</i> Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai.....	46
1.6 Hipotesis Penelitian	47
1.7 Definisi Konsep	48
1.8 Definisi Operasional	48
1.8.1. Persepsi Pegawai pada Kepemimpinan Transformasional	49
1.8.2. <i>Self-efficacy</i>	50
1.8.3. Perilaku Kerja Inovatif	50
1.9 Metode Penelitian	51
1.9.1 Pendekatan Penelitian	51
1.9.2 Tipe Penelitian.....	51
1.9.3 Lokasi Penelitian.....	52
1.9.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	52
1.9.5 Instrumen Penelitian	54
1.9.6 Teknik Pengumpulan Data	55
1.9.7 Teknik Analisis Data	56
BAB II GAMBARAN UMUM KAJIAN PENELITIAN	59
2.1. Gambaran Umum Budaya Kerja.....	59
2.1.1. Budaya Organisasi.....	59
2.1.2. Budaya Kerja	60
2.1.3. Nilai Organisasi.....	61
2.1.4. Etos Kerja	61
2.1.5. Pola Pikir	62
2.1.6. Persepsi Pegawai.....	62
2.2. Gambaran Umum Perilaku Kerja	62
2.3. Gambaran Umum Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Timur	65
BAB III PENYAJIAN DATA HASIL PENELITIAN	75
3.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	75

3.1.1 Data Instrumen Penelitian.....	75
3.1.2 Data Demografis Responden	75
3.1.2.1 Jenis Kelamin	76
3.1.2.2 Umur	76
3.1.2.3 Pendidikan Terakhir	77
3.1.2.4 Jabatan.....	78
3.1.2.5 Masa Kerja	78
3.1.3 Data Distribusi Responden	79
3.1.4 Tingkat Persepsi Pegawai Terhadap Kepemimpinan Transformasional	87
BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	89
4.1 Evaluasi <i>Outer Model</i>	89
4.1.1 <i>Convergent Validity</i>	89
4.1.2 <i>Construct Validity</i>	95
4.1.3 <i>Discriminant Validity</i>	96
4.1.4 <i>Composite Reliability</i>	96
4.2 Evaluasi <i>Inner Model</i>	97
4.2.1 <i>R-square Model</i>	97
4.2.2 <i>Path Coefficient</i>	98
4.3 Pengujian Hipotesis.....	99
4.4 Interpretasi Data	101
4.4.1 Interpretasi Pengaruh Persepsi Pegawai pada Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai	102
4.4.2 Interpretasi Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Pegawai terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai	104
BAB V PENUTUP	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	107
5.2.1 Saran bagi Pemimpin di BPN Jawa Timur.....	107
5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya	108
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Perbandingan Budaya Kerja	2
---	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Arah Kebijakan Agenda BPN	7
Tabel 1. 2 Penelitian terdahulu tentang innovative work behaviour (perilaku kerja inovatif).....	10
Tabel 1. 3 Sample Size Recommendation Statistical Analyses for Multiple Regression Model	53
Tabel 2. 1 Jumlah Pegawai BPN Jawa Timur	67
Tabel 2. 2 Profil Pegawai BPN Jawa Timur berdasarkan jabatan	71
Tabel 2. 3 Kesesuaian informasi digital pertanahan Provinsi Jawa Timur	73
Tabel 2. 4 Akurasi Spasial Data Pertanahan Digital Provinsi Jawa Timur.....	73
Tabel 2. 5 Kebijakan Strategis terkait perubahan pola pikir pegawai.....	74
Tabel 3. 1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 3. 2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur	76
Tabel 3. 3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 3. 4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jabatan	78
Tabel 3. 5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
Tabel 3. 6 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden	79
Tabel 3. 7 Distribusi Jawaban pada Variabel Kepemimpinan Transformasional .	80
Tabel 3. 8 Distribusi Jawaban pada Variabel Self-Efficacy	83
Tabel 3. 9 Distribusi Jawaban pada Variabel Perilaku Kerja Inovatif	85
Tabel 3. 10 Tingkat Persepsi Pegawai terhadap Kepemimpinan Transformasional berdasarkan distribusi jawaban	87
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Awal	91
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Terakhir	93
Tabel 4. 3 Nilai AVE Model Struktural	95
Tabel 4. 4 Fornell Larcker	96
Tabel 4. 5 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha	97
Tabel 4. 6 Nilai R-Square.....	97
Tabel 4. 7 Hasil Path Coefficient	98
Tabel 4. 8 Pengaruh Langsung (Direct Effect)	99
Tabel 4. 9 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pedoman Penilaian Inovasi Pelayanan Publik	6
Gambar 1. 2 Pencatatan Jumlah Tanah	8
Gambar 1. 3 Kerangka Konsep	47
Gambar 2. 1 Budaya Kerja.....	59
Gambar 2. 2 Diagram hubungan budaya kerja (culture set)	62
Gambar 2. 3 Struktur Organisasi BPN Jawa Timur.....	69
Gambar 4. 1 Hasil Uji Validitas Awal	89
Gambar 4. 2 Hasil Uji Validitas Terakhir	93
Gambar 4. 3 Hasil Bootstrapping	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 2 Data Penelitian.....	123
Lampiran 3 Profil Responden	128
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	129