

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Bagaimana Determinasi Diri Dapat Memunculkan Perilaku Kerja Inovatif

Erwin Pandu Wardana, Ratno Purnomo & Siti Zulaikha Wulandari

Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto

Email: ratno.purnomo@unsoed.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to elucidate the mechanism by which self-determination influences innovative work behavior through self-efficacy. This study employs a quantitative approach with a single-point data collection technique (cross-sectional). The research respondents were 210 employees at the Kombas Community in Barlingmascakeb. Based on research and data analysis using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS), it reveals that Autonomy has a significant, positive effect on Innovative Work Behavior. Second, competence does not have a significant effect on Innovative Work Behavior. Third, connectedness has a significant and positive effect on Innovative Work Behavior. Fourth, Self-Efficacy mediates the influence of Autonomy and connectedness on Innovative Work Behavior. The implications of this study underscore the pivotal role of Self-Determination theory, especially the dimensions of Autonomy and Connectedness, in fostering Innovative Work Behavior, both directly and through Self-Efficacy as a mediator. A work environment that supports autonomy and social connectedness can bolster employees' self-confidence to innovate. The results of this study not only provide theoretical contributions to explaining the psychological mechanisms linking motivation to innovative behavior but also offer practical insights for organizations to design employee engagement strategies grounded in psychological support that foster continuous innovation, thereby enriching the professional landscape.

Keywords self determination, self efficacy, innovative.

1. Pendahuluan

Inovasi merupakan faktor krusial bagi daya saing perusahaan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Melalui inovasi, perusahaan mampu menciptakan produk, layanan, dan proses bisnis yang lebih unggul, memungkinkan mereka beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi (De Jong, 2010). Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif—yaitu kemampuan untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat—menjadi sumber daya penting untuk mendorong inovasi organisasi (Muhammad et al., 2024). Kegagalan dalam berinovasi dapat mengakibatkan stagnasi, penurunan pangsa pasar, dan bahkan hilangnya daya saing, seperti yang dialami Jepang akibat perlambatan inovasi (Masami et al., 2017).

Fenomena ini semakin relevan dengan adanya transformasi digital dan pergeseran model kerja, seperti sistem hybrid, yang memunculkan tantangan baru dalam kolaborasi dan pertukaran ide. Di Indonesia, data Global Innovation Index (GII) 2024 menunjukkan peringkat inovasi yang relatif rendah (peringkat 54 dunia dan di bawah negara-negara ASEAN lainnya), menyoroti urgensi untuk meningkatkan inovasi di berbagai sektor, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

kerja inovatif menjadi sangat penting untuk memastikan keberlanjutan daya saing organisasi.

Penelitian ini berangkat dari kesenjangan penelitian (research gap) yang ditemukan dalam literatur yang ada, khususnya terkait dengan Teori Determinasi Diri (Self-Determination Theory). Meskipun teori ini (Ryan & Deci, 1985) dan model kreativitas Amabile (1988) menegaskan bahwa motivasi intrinsik—yang didorong oleh kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan—berperan penting dalam memunculkan perilaku kerja inovatif, hasil penelitian empiris menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi mendukung hubungan positif antara ketiga faktor tersebut dan perilaku kerja inovatif, sementara studi lainnya menemukan hasil yang tidak mendukung. Misalnya, otonomi terkadang tidak efektif jika disertai tekanan eksternal, kompetensi saja tidak cukup tanpa dukungan lingkungan yang tepat, dan keterhubungan yang berlebihan bisa menimbulkan stres dan menghambat inovasi.

Untuk menjembatani kesenjangan ini, penelitian ini mengusulkan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Berdasarkan Teori Kognitif Sosial (Social Cognitive Theory) dari Bandura (1986), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan inovasi. Dengan menyertakan efikasi diri sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme bagaimana otonomi, kompetensi, dan keterhubungan berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini dilakukan pada Komunitas Kombas, sebuah UKM di Banyumas, untuk memberikan kontribusi praktis dalam menghadapi tantangan inovasi di sektor UMKM.

2. Tinjauan Literatur

Teori Determinasi Diri (SDT), yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2001), adalah kerangka motivasi yang menjelaskan bagaimana individu mengatur dan mengarahkan perilaku mereka secara sukarela. Teori ini berpusat pada konsep motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan ekstrinsik (dorongan dari luar). SDT berargumen bahwa motivasi intrinsik seseorang akan tumbuh optimal jika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Deci & Ryan, 2001). Pertama, otonomi merupakan perasaan bebas dari tekanan eksternal dan memiliki kendali atas pilihan dan tindakan sendiri. Ketika individu merasa memiliki otonomi, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas jangka panjang (Guay, Vallerand, & Blanchard, 2000; Thompson & Wankel, 1980). Kedua, kompetensi mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan memberikan pengaruh positif pada lingkungan. Perasaan kompeten meningkatkan motivasi intrinsik dan partisipasi aktif dalam pekerjaan (Bryan, 2006; Harter, 2003). Ketiga, keterhubungan adalah kebutuhan untuk merasa terikat secara emosional, diterima, dan menjadi bagian dari suatu kelompok sosial yang suportif. Adanya dukungan sosial dan ikatan emosional yang kuat memunculkan motivasi intrinsik dan meningkatkan komitmen serta kinerja (Deci & Ryan, 2001; Ntoumanis, 2001).

Teori Kognitif Sosial (SCT) yang diperkenalkan oleh Bandura (1986) menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor pribadi (kognisi, emosi),

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

perilaku itu sendiri, dan lingkungan. Konsep kunci dalam SCT adalah efikasi diri (self-efficacy), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas atau situasi tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk menetapkan tujuan yang menantang, memiliki ketahanan, dan mengambil inisiatif. Sumber pembentuk efikasi diri meliputi: Pengalaman Keberhasilan (Mastery Experience) yaitu pengalaman pribadi yang sukses. Pengamatan Terhadap Orang Lain (Vicarious Experience) yaitu mengamati keberhasilan orang lain. Dukungan Sosial (Verbal Persuasion) yaitu Dorongan dan motivasi dari orang lain. Kondisi Fisik dan Emosional (Physiological and Emotional States) yaitu Perasaan tenang dan positif (Bandura, 1997).

Perilaku Kerja Inovatif adalah perilaku karyawan yang meliputi penciptaan, pengenalan, dan implementasi ide, produk, atau proses baru yang bermanfaat dalam pekerjaan atau organisasi (De Jong & Hartog, 2010). Perilaku Kerja Inovatif berbeda dari kreativitas karena tidak hanya mencakup penciptaan ide, tetapi juga proses mewujudkan ide tersebut menjadi kenyataan (Amabile, 1988). Aspek-aspek Pekerja mencakup eksplorasi peluang, generasi ide, promosi gagasan, dan realisasi ide (Messmann & Mulder, 2011). Perilaku Kinerja Inovatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik organisasi (dukungan manajemen, kebijakan kerja) dan karakteristik individu (efikasi diri). Efikasi diri, khususnya, menjadi faktor kunci karena individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam berpikir kreatif dan berinovasi (Li & Zheng, 2014).

Keterkaitan antara otonomi dan perilaku kerja inovatif didasarkan pada Teori Determinasi Diri (Self-Determination Theory - SDT) yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (1985). SDT menyatakan bahwa otonomi, atau perasaan memiliki kendali dan kebebasan dalam tindakan, adalah salah satu kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi untuk menumbuhkan motivasi intrinsik. Sejalan dengan itu, model kreativitas dan inovasi Amabile (1988) menegaskan bahwa motivasi intrinsik adalah komponen kunci yang mendorong kreativitas. Oleh karena itu, ketika karyawan diberikan otonomi dalam pekerjaan, mereka merasa lebih memiliki dorongan dari dalam diri untuk berinovasi, mencari solusi, dan mengambil inisiatif (Blasco-Giner, 2023). Beberapa penelitian mendukung hubungan ini, seperti yang ditemukan oleh Ageng (2024), yang menunjukkan korelasi positif yang kuat antara otonomi dan perilaku kerja inovatif (koefisien korelasi 0,494). Penelitian lain oleh Flávia (2024) dan Akhtar (2023) juga mengonfirmasi bahwa otonomi tidak hanya secara langsung memengaruhi inovasi, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik dan perilaku proaktif yang diperlukan untuk menciptakan ide-ide baru di tempat kerja.

H1: Otonomi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterkaitan antara kompetensi dan perilaku kerja inovatif didasarkan pada pentingnya kompetensi sebagai fondasi bagi inovasi. Dalam kerangka SDT (Ryan & Deci, 1985), kompetensi diartikan sebagai perasaan mampu dan efektif dalam menjalankan tugas, yang secara fundamental memicu motivasi intrinsik. Sesuai dengan model Amabile (1988), keahlian (kompetensi) adalah salah satu dari tiga komponen utama yang menghasilkan kreativitas. Dengan demikian, individu yang merasa kompeten akan memiliki kepercayaan diri untuk

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

mengembangkan ide-ide orisinal dan efektif. Dukungan empiris untuk hipotesis ini sangat beragam. Mafizaton (2023) menunjukkan bahwa kompetensi secara tidak langsung memengaruhi perilaku inovatif melalui keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian Poerwita (2023) dan Nidya (2023) secara spesifik menyoroti kompetensi digital sebagai faktor penting yang memungkinkan para profesional, seperti guru, untuk berinovasi. Di luar kompetensi teknis, kemampuan interpersonal dan manajerial juga berperan (Marco, 2022; Angga, 2020). Kesimpulannya, penguasaan kompetensi—baik teknis, sosial, maupun manajerial—memperkuat keyakinan diri individu untuk mengatasi tantangan dan merealisasikan ide inovatif di tempat kerja.

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterhubungan, atau rasa terhubung dan diterima secara sosial, adalah kebutuhan psikologis dasar lainnya dalam SDT yang secara signifikan memengaruhi perilaku kerja inovatif. Amabile (1988) juga menekankan bahwa lingkungan sosial yang kondusif, yang diperkuat oleh kepercayaan dan konektivitas, sangat penting bagi proses inovasi. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang saling mendukung, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik untuk berkolaborasi dan berbagi ide tanpa takut dihakimi. Berbagai studi telah mengonfirmasi hubungan ini. Penelitian Adil et al. (2021) dan Joel (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif yang memupuk keterhubungan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat aliran informasi, yang sangat krusial dalam proses inovasi. Selain itu, Aydan (2022) menemukan bahwa dukungan organisasi yang meningkatkan keterhubungan memiliki dampak positif pada perilaku inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara sosial memicu motivasi dan inisiatif individu untuk berkontribusi pada inovasi organisasi.

H3: Keterhubungan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Peran pemediasian efikasi diri pada hubungan antara otonomi dan perilaku kerja inovatif mengintegrasikan Teori Determinasi Diri (SDT) dan Teori Kognitif Sosial (Social Cognitive Theory - SCT). Berdasarkan SDT, otonomi meningkatkan motivasi intrinsik. Pada saat yang sama, menurut SCT (Bandura, 1986), motivasi ini akan diubah menjadi tindakan melalui efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, otonomi berperan sebagai pemicu, dan efikasi diri berperan sebagai mekanisme yang menerjemahkan kebebasan tersebut menjadi tindakan nyata. Penelitian menunjukkan bahwa otonomi yang tinggi dalam pekerjaan memberikan lebih banyak kendali atas keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan efikasi diri karyawan (Hyun, 2019; Yang, 2024). Peningkatan efikasi diri ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri untuk mengambil inisiatif, mengambil risiko, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Studi oleh Chen (2024) dan So (2022) secara spesifik menemukan bahwa efikasi diri menjadi jembatan yang menghubungkan otonomi dan perilaku inovatif, membuktikan bahwa perasaan berhak menentukan pilihan memperkuat keyakinan diri yang dibutuhkan untuk inovasi.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

H4: Efikasi diri memediasi hubungan otonomi dan perilaku kerja inovatif.

Kompetensi tidak hanya secara langsung memengaruhi inovasi, tetapi juga bekerja melalui mekanisme efikasi diri. Menurut SDT, rasa kompeten adalah kebutuhan dasar yang memunculkan motivasi intrinsik. Selanjutnya, menurut SCT (Bandura, 1986), pengalaman keberhasilan yang berulang dalam penguasaan kompetensi akan menjadi sumber terkuat untuk membangun efikasi diri. Penelitian mendukung gagasan ini, di mana pelatihan berbasis kompetensi terbukti dapat meningkatkan efikasi diri (Srie et al., 2024). Efikasi diri yang tinggi kemudian memotivasi individu untuk berinovasi dan menerapkan pengetahuan mereka dalam situasi baru (Said, 2023; Xie et al., 2023). Dengan kata lain, penguasaan kompetensi memberikan dasar yang kokoh, dan efikasi diri berfungsi sebagai kepercayaan diri untuk mengambil langkah-langkah inovatif. Studi oleh Fredda (2017) dan Anggraini et al. (2024) mengonfirmasi bahwa kompetensi dan efikasi diri saling terkait dalam mendorong perilaku inovatif, di mana rasa mampu membuat karyawan berani mencoba ide-ide baru dan mengambil risiko yang sesuai.

H5: Efikasi diri memediasi hubungan kompetensi dan perilaku kerja inovatif.

Keterhubungan sosial memperkuat perilaku inovatif melalui mediasi efikasi diri. Dalam SDT, keterhubungan (rasa terhubung dan diterima) adalah kebutuhan fundamental yang meningkatkan motivasi intrinsik. Dari perspektif SCT, dukungan sosial dari lingkungan—terutama dari rekan kerja dan atasan—adalah salah satu sumber utama pembentuk efikasi diri (Bandura, 1997). Penelitian Yuri & Yendi (2020) dan Ferguson (2021) menegaskan bahwa dukungan dari rekan sejawat dan hubungan interpersonal yang positif dapat meningkatkan efikasi diri, yang membuat individu merasa lebih mampu menghadapi tantangan. Efikasi diri yang kuat ini membuat karyawan lebih berani untuk mengemukakan ide-ide baru dan mencari solusi kreatif tanpa takut ditolak (Harun et al., 2022). Oleh karena itu, iklim kerja yang mendukung dan positif secara sosial memberikan rasa aman dan kepercayaan diri yang diperlukan bagi individu untuk mengambil risiko intelektual yang terkait dengan inovasi. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Žukauskaitė et al. (2019) dan Bumann & Younkin (2012) yang menunjukkan bahwa pengakuan dan dukungan dari tim dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk berinovasi.

H6: Efikasi diri memediasi hubungan keterhubungan dan perilaku kerja inovatif.

3. Metode Penelitian

Desain riset yang digunakan adalah survei dengan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Komunitas Kombas, sebuah wadah yang menghimpun pelaku usaha yang bergerak di bidang bisnis daring (online) dan berdomisili di kawasan Barlingmascakeb (Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap, dan Kebumen). Komunitas dibentuk sebagai sarana untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, serta menjalin kolaborasi antar pelaku usaha digital yang memiliki kesamaan visi dalam mengembangkan bisnis berbasis teknologi informasi. Survei dilakukan dengan menyebarkan tautan kepada karyawan, dengan target sebanyak 440 responden. Dari jumlah tersebut, sebanyak 248 orang mengisi survei, sehingga tingkat response

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

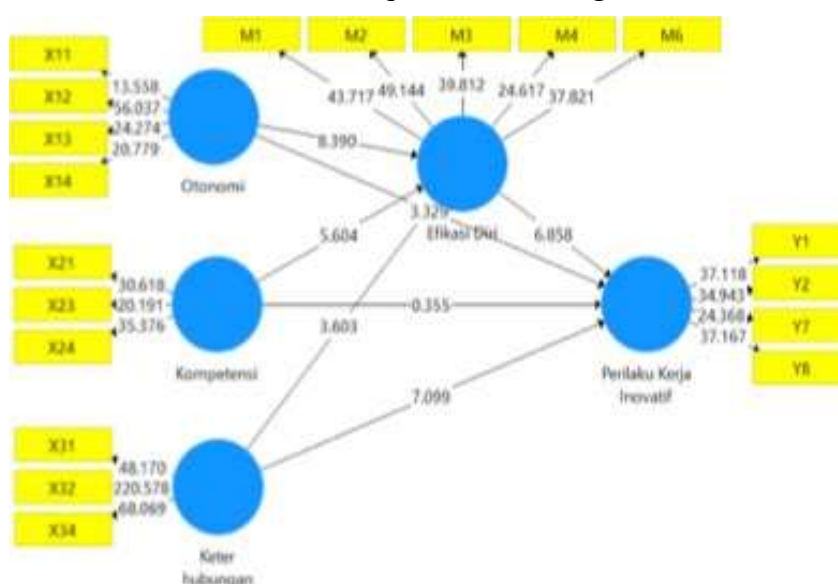
21-23 Oktober 2025

rate mencapai 56,36%. Dari 248 responden tersebut, data yang dapat diolah sebanyak 232 atau 93,55%. Profil responden didominasi oleh wanita, berusia 17 – 20 tahun, dengan latar Pendidikan SMA atau sederajat, dan pengalaman kerja satu sampai dua tahun. Pengukuran perilaku kerja inovatif dilakukan dengan 8 butir *Innovative Work Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Messmann (2015). Pengukuran determinasi diri (otonomi, kompetensi dan keterhubungan) dilakukan dengan masing-masing 4 butir *Psychological Need Satisfaction Scale (BPNSS)* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000). Pengukuran efikasi diri dilakukan dengan 6 butir efikasi diri dalam pekerjaan yang dikembangkan oleh Schyns dan von Collani (2002). Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode bootstrapping. Metode ini digunakan untuk menguji apakah hubungan antar variabel dalam model benar-benar signifikan atau hanya terjadi secara kebetulan dengan cara mengambil banyak sampel acak dari data asli secara berulang, kemudian menghitung ulang nilai hubungan antar variabel untuk setiap sampel tersebut. Hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode bootstrapping digunakan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam model penelitian secara menyeluruh, baik hubungan secara langsung (direct effect) maupun hubungan secara tidak langsung (indirect effect) melalui variabel mediasi. Metode bootstrapping memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap signifikansi jalur pengaruh antar variabel karena pengambilan sampel ulang dari data yang ada. Gambar 1 menunjukkan hasil inner model untuk pengujian hipotesis, sedangkan tabel 1 menunjukkan hasil pengujian hipotesis.

Gambar 1. Hasil *Structural Equation Modeling*



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 1. Rangkungan Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	STDEV	T Statistik	P-Values	Keputusan Hipotesis
Otonomi → Perilaku Kerja Inovatif	0,185	0,054	3,445	0,001	H1 Didukung
Kompetensi → Perilaku Kerja Inovatif	0,020	0,062	0,323	0,747	H2 Tidak Didukung
Keterhubungan → Perilaku Kerja Inovatif	0,315	0,044	7,208	0,000	H3 Didukung
Otonomi → Efikasi Diri → Perilaku Kerja Inovatif	0,413	0,052	7,870	0,000	H4 Didukung
Kompetensi → Efikasi Diri → Perilaku Kerja Inovatif	0,322	0,057	5,634	0,000	H5 Tidak Didukung
Keterhubungan → Efikasi Diri → Perilaku Kerja Inovatif	0,199	0,054	3,671	0,000	H6 Didukung

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (relatedness) terhadap perilaku kerja inovatif di Komunitas Kombas, serta menguji peran mediasi dari efikasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara otonomi terhadap perilaku kerja inovatif adalah signifikan. Semakin tinggi tingkat otonomi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan di Komunitas Kombas, di mana skor otonomi dalam bekerja termasuk dalam kategori baik. Hasil kuesioner terbuka juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa diberikan otonomi yang cukup dan nyaman dalam bekerja. Otonomi merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar dalam teori determinasi diri (Self-Determination Theory) yang mempengaruhi motivasi seseorang (Deci & Ryan, 2001). Dengan motivasi intrinsik yang tinggi, karyawan lebih terdorong untuk berpikir kreatif dan mengambil risiko dalam menciptakan ide-ide baru. Otonomi yang tinggi di Komunitas Kombas berkontribusi pada peningkatan perilaku kerja inovatif melalui peningkatan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

motivasi intrinsik, kebebasan eksplorasi ide, serta dukungan terhadap kreativitas dan inovasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Kim (2023) menemukan bahwa otonomi meningkatkan rasa kemerdekaan, yang membuat seseorang untuk mencari berbagai ide dengan lebih leluasa. Keleluasaan ini mendorong inovasi dan pengambilan keputusan yang lebih berani. Penelitian oleh Katrin et al. (2021) menegaskan bahwa eksplorasi peluang merupakan faktor utama dalam inovasi, dan otonomi memberikan keleluasaan bagi seseorang untuk memanfaatkan peluang tersebut secara optimal. Selain itu, Ageng (2024) menemukan adanya korelasi positif yang kuat antara otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif dimana semakin besar otonomi yang diberikan dalam pekerjaan, semakin tinggi kemungkinan seseorang untuk terlibat dalam inovasi. Flávia (2024) juga mengungkapkan bahwa otonomi memperkuat motivasi intrinsik yang mendorong perilaku inovatif. Lebih lanjut, Akhtar (2023) menunjukkan bahwa otonomi, jika dikombinasikan dengan perilaku proaktif dan gaya kepemimpinan yang mendukung, dapat meningkatkan hasil inovatif di tempat kerja. Penelitian Blasco-Giner (2023) menemukan bahwa karyawan yang merasa lebih positif dan bersemangat untuk bekerja secara mandiri lebih terdorong untuk berinovasi jika diberikan keleluasaan dalam bekerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan analisis jawaban kuesioner terbuka, ditemukan bahwa meskipun karyawan merasa memiliki kompetensi yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaan, hal tersebut tidak serta-merta mendorong untuk berinovasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Matdoan (2024) yang mengulas hubungan antara kompetensi dan perilaku kerja inovatif dengan hasil bahwa kompetensi tidak secara empiris mendorong peningkatan kinerja karyawan dan justru menunjukkan kemungkinan hubungan negatif terhadap perilaku kerja inovatif dalam konteks organisasi publik. Kompetensi saja tidak cukup untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif. Sementara itu, Nuraini, Supriyono, & Indaryani (2024) meneliti pengaruh kompetensi terhadap inovasi produk dalam konteks UMKM. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi, berbeda dengan motivasi yang terbukti memberikan pengaruh positif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk mendorong inovasi, aspek kompetensi tidak selalu menjadi faktor dominan. Dalam penelitian Esubalew & Adebisi (2024) yang menelaah pengaruh kompetensi wirausaha terhadap inovasi pemasaran, ditemukan bahwa kompetensi tidak secara otomatis berdampak pada penciptaan inovasi. Lebih lanjut Tamunosiki (2018) mengkaji hubungan antara kompetensi dan perilaku inovatif karyawan di industri telekomunikasi Nigeria. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan, pengaruh kompetensi terhadap pengembangan ide sangat lemah. Ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak memberikan dorongan kuat terhadap perilaku kerja inovatif di industri telekomunikasi Nigeria. Baraldi et al. (2016) menemukan bahwa dalam perusahaan unggulan yang tergabung dalam institusi manajemen mutu di Brasil, kompetensi kepemimpinan tidak menjadi factor penentu dalam capaian kinerja inovasi. Temuan ini kembali menguatkan bahwa kompetensi bahkan pada tingkat manajerial, tidak selalu berdampak pada inovasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterhubungan (relatedness) memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin tinggi keterhubungan yang dimiliki

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

seseorang dalam lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Ditinjau dari teori determinasi diri (Deci & Ryan, 2001), keterhubungan memberikan rasa kebersamaan dan dukungan sosial, yang memperkuat motivasi intrinsik untuk bekerja secara kreatif dan inovatif. Keterhubungan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, karena interaksi sosial yang positif memberikan rasa kepuasan emosional dan pengakuan atas kontribusi seseorang. Dalam lingkungan yang penuh keterhubungan, karyawan lebih nyaman untuk bertukar ide, menerima umpan balik, dan berkolaborasi dalam menciptakan solusi inovatif. Diskusi terbuka dan kerja sama tim di Komunitas Kombas membuat munculnya ide-ide kreatif yang dapat dikembangkan menjadi inovasi nyata. Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keterhubungan memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Seperti Carmeli dan Spreitzer (2009) menemukan bahwa kepercayaan dan konektivitas dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide inovatif. Adil et al. (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan inklusif yang memperkuat keterhubungan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong inovasi. Aydan (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang memperkuat keterhubungan memiliki dampak positif pada perilaku inovatif, dengan kepuasan kerja sebagai hasil akhirnya. Joel (2022) mengemukakan bahwa dinamika organisasi dan kepemimpinan yang mendorong keterhubungan berkontribusi pada perilaku kerja inovatif dengan meningkatkan aliran informasi dan mempercepat proses inovasi. Aldona et al. (2017) menyoroti bahwa hubungan positif antar karyawan meningkatkan penciptaan inovasi dengan memperkuat komitmen dan komunikasi internal, yang mempercepat penyampaian ide-ide baru.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara otonomi dan perilaku kerja inovatif. Efikasi diri berperan sebagai mediator parsial, yang berarti bahwa otonomi secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif, tetapi sebagian pengaruh tersebut juga terjadi melalui peningkatan efikasi diri. Dengan kata lain, semakin besar otonomi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi efikasi dirinya, yang meningkatkan kecenderungan untuk berperilaku inovatif. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa teori psikologi kerja dan inovasi. Berdasarkan teori determinasi diri (Deci & Ryan, 2001), otonomi merupakan kebutuhan psikologis dasar yang meningkatkan motivasi intrinsik. Seseorang yang merasa memiliki kendali atas pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Di Komunitas Kombas, kebebasan dalam menentukan cara kerja menciptakan lingkungan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Messmann dan Mulder (2011) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor utama dalam pengembangan inovasi di tempat kerja. Karyawan di Komunitas Kombas yang merasa percaya diri dengan kemampuannya lebih mungkin untuk mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mencari berbagai pendekatan untuk meningkatkan kinerja tim. Penelitian sebelumnya mendukung hasil ini. Chen (2024) menemukan bahwa otonomi meningkatkan efikasi diri, yang menjadi dasar bagi perilaku kerja inovatif. So (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan kontrol lebih besar terhadap pekerjaannya cenderung lebih percaya diri dalam menghasilkan ide-ide kreatif. Hyun (2019)

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

menegaskan bahwa peningkatan otonomi memperkuat efikasi diri, yang berkontribusi terhadap inovasi. Yang (2024) juga menemukan bahwa seseorang dengan tingkat otonomi lebih tinggi memiliki efikasi diri yang lebih kuat dan lebih sering berperilaku inovatif.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri memediasi parsial pengaruh keterhubungan sosial terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya selain berpengaruh langsung, keterhubungan juga mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara tidak langsung melalui peningkatan efikasi diri. Dengan kata lain, seseorang yang merasa memiliki hubungan sosial yang kuat cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi, yang mendorong perilaku kerja yang lebih inovatif. Menurut teori efikasi diri (Bandura, 1997), dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan inovatif. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja lebih termotivasi untuk mencoba hal-hal baru dan tidak takut gagal. Di Komunitas Kombas, karyawan yang sering berkolaborasi dengan tim lebih aktif dalam mengusulkan ide serta berkreasi dengan metode kerja yang lebih efektif.

Penelitian sebelumnya mendukung hasil ini. Ferguson (2021) menyatakan bahwa keterhubungan sosial mampu memberikan dukungan yang meningkatkan efikasi diri seseorang. Hubungan yang positif di tempat kerja dapat memperkuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan. Selain itu, penelitian oleh Ejiroghene et al. (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. Seseorang yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih berani berinovasi dan mengusulkan solusi baru di tempat kerja. Žukauskaitė et al. (2019) menemukan bahwa hubungan interpersonal yang positif, terutama melalui penghargaan dan pengakuan dari rekan kerja, dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang dalam menghadapi tugas-tugas sulit. Motivasi yang lebih kuat untuk berinovasi dan mengambil inisiatif muncul sebagai akibat dari dukungan sosial ini. Sementara itu, penelitian Bumann dan Younkin (2012) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang efektif dalam tim kerja, terutama di lingkungan dengan tekanan tinggi seperti sektor kesehatan, dapat meningkatkan efikasi diri. Dukungan dari rekan tim menciptakan rasa kebersamaan yang memperkuat ketahanan mental, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan kerja yang berat.

5. Kesimpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh determinasi diri (otonomi, kompetensi dan keterhubungan) terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh efikasi diri. Efikasi diri dianggap sebagai mekanisme penting yang menjelaskan dampak determinasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa determinasi otonomi dan keterhubungan memiliki dampak langsung dan positif terhadap munculnya perilaku kerja inovatif. Di samping itu, hasil penting dalam riset ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bahwa determinasi diri otonomi dan keterhubungan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bagaimana Self-Determination Theory (SDT) dapat menjelaskan munculnya perilaku kerja inovatif di lingkungan kerja. Dengan memasukkan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

efikasi diri sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk memperjelas mekanisme psikologis yang mendasari pengaruh otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terhadap perilaku inovatif. Self-Determination Theory (SDT) menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar sebagai penggerak motivasi intrinsik, yang pada gilirannya mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku yang lebih kreatif dan proaktif. Penekanan pada motivasi intrinsik ini diperkuat oleh model inovasi organisasi dari Amabile, yang menyatakan bahwa inovasi di tempat kerja bergantung pada interaksi antara motivasi intrinsik, lingkungan sosial yang mendukung, dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini juga selaras dengan kerangka Social Cognitive Theory (SCT) yang dikembangkan oleh Bandura. Efikasi diri dipandang sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara efektif yang kemudian berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penelitian ini memperkaya literatur terkait dengan menekankan pentingnya pengembangan kapasitas psikologis internal, seperti efikasi diri, dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya membangun organisasi yang inovatif tidak hanya bergantung pada desain struktural, tetapi juga pada pemberdayaan psikologis seseorang dalam organisasi.

Referensi

- Ahsaan, S. U., et al. (2022). *A hybrid support vector machine algorithm for big data heterogeneity using machine learning*. *Symmetry*, 14(11), 2344.
- Aldino, A. A., et al. (2021). *Application of Support Vector Machine (SVM) algorithm in classification of low-cape communities in Lampung Timur*. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 3(3), 325–330.
- Alzoubi, H. M., & Aziz, R. (2021). *Does emotional intelligence contribute to quality of strategic decisions? The mediating role of open innovation*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 130.
- Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). (2022). *Laporan kinerja BPJPH tahun 2022*. Kementerian Agama RI.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). *Statistik ekonomi kreatif Indonesia 2022*. Badan Pusat Statistik.
- Bahrudin, M., Iqbal, M., Saefurrohman, G. U., & Walsh, J. (2025). *Determinants influencing micro, small, and medium enterprises (MSMEs) decisions to pursue halal certification*. *Indonesian Journal of Halal Research*, 7(2), 125–139.
- Banmairuoy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). *The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries*. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209.
- Cabannes, Y., & Marocchino, C. (Eds.). (2018). *Integrating food into urban planning*. UCL

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Press. <https://doi.org/10.14324/111.9781787353763>

Caucheteux, C., & King, J.-R. (2022). *Brains and algorithms partially converge in natural language processing*. *Communications Biology*, 5(1), 134.

Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). *Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress*. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38.

Chin, S. T. S. (2021). *Influence of emotional intelligence on the workforce for industry 5.0*. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021(2021), 882278.

Darmawan, F. M. G., & Faturrohman, M. S. (2023). *The impact of awareness, certification, and quality of halal food on consumer purchase intentions at Asia Kintan Buffet Restaurant*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 10(2), 177–187.

Dinas Kesehatan Kota Kediri. (2022). *Standarisasi higienitas produk UMKM 2022*. Pemerintah Kota Kediri.

Dinas Kesehatan Kota Kediri. (2022). *Rencana strategis pengembangan wisata halal 2022–2025*. Pemerintah Kota Kediri.

Ebrahimi, P., et al. (2022). *Startups and consumer purchase behavior: Application of support vector machine algorithm*. *Big Data and Cognitive Computing*, 6(2), 34.

Ferreira, B., Curado, C., & Oliveira, M. (2022). *The contribution of knowledge management to human resource development: A systematic and integrative literature review*. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(3), 2319–2347.

Gaye, B., Zhang, D., & Wulamu, A. (2021). *Improvement of support vector machine algorithm in big data background*. *Mathematical Problems in Engineering*, 2021(1), 5594899.

Harrison, C. J., & Sidey-Gibbons, C. J. (2021). *Machine learning in medicine: A practical introduction to natural language processing*. *BMC Medical Research Methodology*, 21(1), 158.

Huda, S., Saadah, M., Sugiarto, A., Bin Ibrahim, M. H., Prasad, R. R., Putra, A. K., & Budianto, A. (2024). *Revealing halal certification oversight gaps for MSEs through ArcGIS dashboard integration*. *Indonesian Journal of Halal Research*, 6(2), 58–69.

Jaffu, R., & Chagalima, I. A. (2023). *Human resource development practices and procurement effectiveness: Implications from public procurement professionals in Tanzania*. *European Journal of Management Studies*, 28(2), 149–169.

Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). *Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance*. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100729.

Jubaedah, D., Mohd Nor, M. R., Taeali, A., Putra, H. M., Jauhari, M. A., & Aniq, A. F. (2023). *Halal certification in Indonesia: Study of Law Number 6 of 2023 on Job Creation*. *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*, 14(1).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2020). *Strategi nasional pengembangan wisata halal 2020–2025*. Kemenparekraf RI.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2021a). *Laporan tahunan ekonomi kreatif 2021*. Kemenparekraf RI.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2021b). *Laporan tahunan pariwisata dan ekonomi kreatif 2021*. Kemenparekraf RI.

Kersloot, M. G., et al. (2020). *Natural language processing algorithms for mapping clinical text fragments onto ontology concepts: A systematic review and recommendations for future studies*. *Journal of Biomedical Semantics*, 11, 1–21.

Khyani, D., et al. (2021). *An interpretation of lemmatization and stemming in natural language processing*. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 22(10), 350–357.

Kuchinke, K. P. (2023). *Phenomenology and human resource development: Philosophical foundations and implications for research*. *Human Resource Development Review*, 22(1), 36–58.

Liputan6.com. (2025, August 24). *Soto Bok Ijo, kuliner legendaris Kota Kediri*. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/so-to-bok-ijo>

Liputan6.com. (2025, August 25). *Zona kuliner halal jadi daya tarik baru wisata kuliner Kediri*. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/zona-khas-kediri>

Liputan6.com. (2025, August 26a). *Kediri kembangkan zona kuliner halal, aman, dan sehat*. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/zona-halal-kediri>

Liputan6.com. (2025, August 26b). *Zona KHAS Kediri jadi inovasi wisata kuliner halal*. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/zona-khas-kediri>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)