

**PERAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU
KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN KABUPATEN BANYUASIN**



SKRIPSI

OLEH:

RIMA NABILLAH APRILIA

04041281419051

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2018

**PERAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU
KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN KABUPATEN BANYUASIN**



Skripsi

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH:

RIMA NABILLAH APRILIA

04041281419051

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BANYUASIN

Skripsi

Dipersiapkan dan disusun oleh

RIMA NABILAH APRILIA

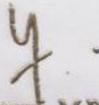
04041281419051

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Tanggal 31 Juli 2018

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Pembimbing II



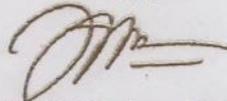
Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192017052201

Penguji II



Angeline H Z Tarigan, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 31 Juli 2018




Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A.
NIP. 198612152015042004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Rima Nabillah Aprilia, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 22 Juli 2018

Yang menyatakan,



Rima Nabillah Aprilia

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk papa dan mama yang selama ini sudah membesarkanku dan mendidikku sebaik mungkin. Terima kasih atas dukungan secara moril dan materil yang selama ini selalu diusahakan untukku, maafkan aku bila aku sering menyusahkan dan membuat kalian khawatir, dan maafkanlah bila aku belum cukup dewasa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang ku alami.

Sekali lagi terima kasih karena papa dan mama selalu setia menjadi tempatku untuk berkeluh kesah dan mencari jalan keluar atas semua kesulitanku. Walaupun tumpukan kertas ini tak akan bisa menggantikan jasa kalian, namun setidaknya aku bisa membuat kalian tersenyum dengan pencapaian ini.

-Ndok dan Yank kalian, Rima-

HALAMAN MOTTO

Hidup ini tidak adil, jadi biasakanlah!

-Bill Gates-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tersusun skripsi yang berjudul “Peran Kesepian Terhadap Stres Akademik Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi Di Universitas X”. Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti mendapatkan bantuan dan dukungan penuh dari berbagai pihak, maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Aniss Saggaff, MSCE, Rektor Universitas Sriwijaya. Saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan kepada Bapak dan Keluarga.
2. Bapak Dr. Syarif Husin, M.S. selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan kepada Bapak dan Keluarga.
3. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA selaku Ketua Prodi Psikologi FK Unsri. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan kepada Ibu dan Keluarga.
4. Ibu Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Prodi Psikologi FK Unsri dan selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan masukan dan bimbingan dengan kesabaran dan keikhlasanya. Terima kasih atas semua arahan dan saran yang telah diberikan selama bimbingan hingga selesainya skripsi ini.
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA selaku Dosen Prodi Psikologi FK Unsri dan selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan tambahan saran dan dukungan yang sangat bermanfaat.
6. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini telah membimbing dan memberikan *support*.
7. Ibu Sayang Ajeng, S.Psi., M.Si, ibu Rachmawati, S.Psi., MA, ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog, ibu Sarandria, M.Psi., Psikolog, ibu Emeldah, M.Psi., Psikolog, dan bapak M. Zainal Fikri, S.Psi., MA selaku dosen Prodi

Psikologi FK Unsri yang selama ini telah tulus memberikan ilmunya, bagi peneliti mereka adalah dosen-dosen yang kreatif, *friendly*, dan selalu menginspirasi peneliti.

8. Seluruh staf administrasi Prodi Psikologi FK Unsri yang selama ini telah membantu mengurus dan melancarkan urusan-urusan administrasi peneliti.
9. Seluruh rekan sejawat psikologi angkatan 2014, terutama kelas A yang sangat peduli, humoris, dan selalu mendukung satu sama lain.
10. Deni Riansyah, selaku orang terspesial dan orang terdekat peneliti yang selama ini selalu mati-matian berjuang mendukung peneliti menyelesaikan penelitiannya, dan selaku orang yang pontang-panting tak kenal lelah serta selalu siap berada di samping peneliti saat suka maupun duka.
11. Izzah Imani Pasha, selaku sahabat terdekat dan kakak perempuan angkat peneliti selama berkuliah yang selalu tulus dalam menjalin persahabatan dan persaudaraan dengan peneliti. Sekali lagi terima kasih, Izzah tak akan pernah terlupakan.
12. Fitria Sartika, Riza Akhdisholikhah, Amanda Khoirunnisa', dan Puspa Fitryanti, selaku sahabat-sahabat peneliti yang selalu mendukung dan memberikan semangat, terima kasih atas kepedulian dan kasih sayang yang telah diberikan untuk peneliti.
13. Sri Armi Ningsih dan Juliansyah, selaku sahabat peneliti sejak kecil yang tidak pernah berhenti memberikan perhatian, pertolongan, dan dorongan untuk berprestasi.
14. Umi Soleha dan Sundari, selaku sahabat dekat peneliti yang selalu memberikan semangat kepada peneliti.
15. Riany Yusfitasari dan Eva Septiana, selaku rekan sejawat peneliti yang selalu cepat merespon semua pertanyaan peneliti selama peneliti berkuliah dan mengerjakan skripsi.
16. Youwen Sartika, selaku tutor peneliti selama berkuliah yang telah memberikan banyak ilmu yang peneliti tidak ketahui sebelumnya, dan juga telah membuka pikiran peneliti menjadi lebih luas, serta selalu memberikan motivasi untuk berprestasi.

17. BEM Psikologi FK Unsri, Ikatan Duta GenRe Sumsel, dan Rumah Aksara, sebagai organisasi yang diikuti peneliti selama ini yang telah memberikan banyak pengalaman dan kesempatan yang mungkin tidak akan didapatkan peneliti di tempat lain.

Indralaya, 22 Juli 2018

Rima Nabillah Aprilia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Teoritis.....	10
2. Praktis.....	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Perilaku Kerja Inovatif.....	17

1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif.....	17
2. Faktor-Faktor Perilaku Kerja Inovatif.....	18
3. Dimensi-Dimensi Perilaku Kerja Inovatif.....	21
4. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Perilaku Kerja Inovatif.....	24
B. Efikasi Diri	25
1. Pengertian Efikasi Diri	25
2. Faktor-Faktor Efikasi Diri.....	26
3. Dimensi-Dimensi Efikasi Diri.....	28
4. Sumber-Sumber Efikasi Diri.....	29
5. Proses-Proses Efikasi Diri.....	33
6. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Efikasi Diri Tinggi.....	37
C. Peranan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	38
D. Kerangka Berpikir.....	41
E. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Identifikasi Variabel Penelitian	42
1. Variabel Terikat	42
2. Variabel Bebas	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
1. Perilaku Kerja Inovatif.....	42
2. Efikasi Diri	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
1. Populasi Penelitian	43
2. Sampel Penelitian	43
D. Metode Pengumpulan Data.....	44
1. Skala Perilaku Kerja Inovatif.....	45
2. Skala Efikasi Diri	46
E. Validitas dan Reliabilitas	47
1. Validitas	47
2. Reliabilitas.....	48

F. Metode Analisis Data	48
1. Uji Asumsi Penelitian.....	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Linearitas	49
2. Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	50
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	53
1. Persiapan Administrasi.....	53
2. Persiapan Alat Ukur	54
a. Skala Perilaku Kerja Inovatif	55
b. Skala Efikasi Diri	56
3. Pelaksanaan Penelitian	57
a. Tahap Pertama	57
b. Tahap Kedua	58
c. Tahap Ketiga.....	60
C. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi Subyek Penelitian.....	62
2. Deskripsi Data Penelitian.....	64
3. Hasil Analisis Data Penelitian	67
a. Uji Asumsi	67
1) Uji Normalitas	67
2) Uji Linearitas	68
b. Uji Hipotesis.....	68
D. Hasil Analisis Tambahan.....	69
E. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	41
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1 Distribusi Penyebaran Aitem Perilaku Kerja Inovatif	45
Tabel. 3.2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Efikasi Diri.....	46
Tabel. 3.3 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian	47
Tabel. 4.1 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Perilaku Kerja Inovatif.	55
Tabel. 4.2 Penomoran Baru Skala Perilaku Kerja Inovatif Setelah Uji Coba.....	56
Tabel. 4.3 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Efikasi Diri.	57
Tabel. 4.4 Penomoran Baru Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	57
Tabel. 4.5 Deskripsi Jenis Kelamin Subyek Penelitian.....	62
Tabel. 4.6 Deskripsi Usia Subyek Penelitian	63
Tabel. 4.7 Deskripsi Bidang Subyek Penelitian.....	64
Tabel. 4.8 Deskripsi Lama Bekerja Subyek Penelitian.....	64
Tabel. 4.9 Deskripsi Data Penelitian.....	65
Tabel. 4.10 Rumus Pengkategorian	65
Tabel. 4.11 Deskripsi Kategorisasi Perilaku Kerja Inovatif pada Subyek Penelitian	66
Tabel. 4.12 Deskripsi Kategorisasi Efikasi Diri pada Subyek Penelitian	67
Tabel. 4.13 Rangkuman Hasil Uji Normalitas untuk Tiap Variabel.....	67
Tabel. 4.14 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	68
Tabel. 4.15 Rangkuman Hasil Uji Regresi Sederhana.....	69
Tabel. 4.16 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel. 4.17 <i>Mean</i> Hasil Uji Beda <i>T-Test</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel. 4.18 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	71
Tabel. 4.19 <i>Mean</i> Hasil Uji Beda <i>T-Test</i> Berdasarkan Usia	71
Tabel. 4.20 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Bidang	72
Tabel. 4.21 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel. 4.22 <i>Multiple Comparisons</i> Hasil Uji Beda <i>One-Way ANOVA</i> Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Lama Bekerja.....	73

Tabel. 4.23 <i>Mean</i> Hasil Uji Beda <i>One-Way ANOVA</i> Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel. 4.24 <i>Multiple Comparisons</i> Hasil Uji Beda <i>One-Way ANOVA</i> Efikasi Diri Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel. 4.25 <i>Mean</i> Hasil Uji Beda <i>One-Way ANOVA</i> Efikasi Diri Berdasarkan Lama Bekerja	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba Penelitian.....	95
Lampiran 2. Skala Penelitian	102
Lampiran 3. Uji Reliabilitas & Validitas	109
Lampiran 4. Data Empiris Penelitian	115
Lampiran 5. Hasil Data Penelitian	121
Lampiran 6. Hasil Uji Beda Berdasarkan Deskripsi Subyek Penelitian	126
Lampiran 7. Tabulasi Skoring Alat Ukur.....	13

PERAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BANYUASIN

Rima Nabillah Aprilia¹, Maya Puspasari²

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peranan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin. Hipotesis penelitian yaitu efikasi diri memiliki peran terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin. Penelitian menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dengan responden sebanyak 140 orang. Efikasi diri mengacu pada dimensi-dimensi efikasi diri dari Bandura (1997). Sedangkan perilaku kerja inovatif mengacu pada dimensi-dimensi dari De Jong dan Den Hartog (2010). Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $r = 0,570$; $F = 66,551$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sumbangan *R square* = $0,325$, yang berarti besarnya peranan efikasi diri dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah 32,5%. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu ada peranan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Perilaku Kerja Inovatif

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas X

² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas X

**THE ROLE OF SELF EFFICACY TOWARDS INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN
AGRICULTURAL PUBLIC EMPLOYEES IN BANYUASIN DISTRICT**

Rima Nabillah Aprilia¹, Maya Puspasari²

ABSTRACT

The research objective was to determine the role of self efficacy to innovative work behavior in agricultural public employees in Banyuasin district. The study hypothesis is self efficacy has a role to innovative work behavior in agricultural public employees in Banyuasin district.

The study population was agricultural public employees in Banyuasin district. The study used probability sampling with simple random sampling technique and set 140 people as the number of the respondents. Self efficacy was measured used dimensions from Bandura (1997). Innovative work behavior was measured used dimensions from De Jong dan Den Hartog (2010). Data analyzed using simple regression analysis.

The result of the regression analysis showed value of $R=0,570$; $F=66,551$ and $p=0,000$ ($<0,05$). It showed that self efficacy has significant role to the innovative work behavior. The contribution of R square = 0,325, which means the magnitude of the role of self efficacy in influencing innovative work behavior was 32,5%. Thus the hypothesis is accepted that there is a role of self efficacy towards innovative work behavior in agricultural public employees in Banyuasin district.

Keywords: *Self Efficacy, Innovative Work Behavior*

¹ Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturer of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala Perilaku Kerja Inovatif	55
Lampiran 2. Skala Perilaku Kerja Inovatif	59
Lampiran 3. Blue Print Skala Efikasi Diri	62
Lampiran 4. Skala Efikasi Diri	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pangan merupakan kebutuhan paling dasar manusia dan sepenuhnya menjadi hak asasi setiap manusia karena berpengaruh terhadap eksistensi dan ketahanan hidup seseorang. Pangan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemenuhan penyediaan pangan tergolong sebagai hak asasi manusia. Selain itu, kemampuan menyediakan pangan bagi masyarakat merupakan indikator kemajuan suatu bangsa (Andayani, 2009).

Dalam pemenuhan penyediaan pangan tentunya tidak lepas dari sektor pertanian yang berfungsi menghasilkan bahan pangan. Berdasarkan UU RI NOMOR 12 TAHUN 1992 tentang Sistem Budidaya Tanaman dinyatakan bahwa pertanian yang maju, efisien dan tangguh mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional, yaitu terciptanya masyarakat adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (PP, 1992).

Selain itu, sektor pertanian juga dapat menghasilkan sekaligus menghemat devisa yang berasal dari ekspor atau produk substitusi impor. Perolehan devisa dari ekspor pertanian dapat digunakan membayar kebutuhan barang-barang teknologi untuk memodernisasikan dan memperluas sektor pertanian di Indonesia. Oleh karena itu, pada tahun 2014 pemerintah Republik Indonesia menargetkan tercapainya swasembada pangan pada tahun 2017 untuk

sejumlah bahan pangan yang diutamakan yaitu beras, jagung, dan kedelai (Liputan 6, 7 November 2018).

Namun, sampai pada tahun 2018 ini, swasembada pangan pun tak kunjung tercapai. Selama beberapa tahun terakhir ini tingkat ketergantungan impor pangan di Indonesia masih sangat tinggi, dan bahkan di tahun 2018 ini pun impor komoditas pangan strategis seperti beras, gandum, gula, dan kedelai, akan mencapai 19,15 juta ton atau setara 67 Triliun Rupiah (Berita Satu, 17 Januari 2018). Pada awal 2018 pun pemerintah Indonesia telah mengimpor beras dari Thailand dan Vietnam sebanyak 500.000 ton, kegiatan impor beras ini dilakukan untuk mengatasi keterbatasan stok beras di Indonesia dan lonjakan harga beras yang tinggi di pasaran (Kompas.com, 12 Januari 2018).

Menurut pendapat Direktur Program Pasca Sarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor (IPB) Bapak Arief Daryanto, masalah utama dalam sektor pangan Indonesia yaitu selalu mengimpor produk pangan karena setiap tahun kebutuhan pangan nasional terus meningkat, namun produksi pangan di Indonesia tidak dapat memenuhi kebutuhan tersebut (Detik Finance, 28 Mei 2014). Permasalahan ketergantungan impor pangan di Indonesia sangat memprihatinkan padahal Indonesia merupakan negara agraris dengan sumber daya alam yang sangat kaya dan kementerian pertanian juga telah mengeluarkan anggaran yang sangat besar untuk kemajuan sektor pertanian.

Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh kementerian pertanian untuk meminimalisir ketergantungan impor pangan yaitu dengan memaksimalkan bantuan kepada daerah potensial di Indonesia, salah satunya di Kabupaten

Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Pada tahun 2016 Kementerian Pertanian meningkatkan bantuan hingga 622 persen untuk sektor pertanian Banyuasin, yaitu dari 33 miliar rupiah pada tahun 2015 menjadi 255 miliar rupiah pada tahun 2016 dan pada saat itu sektor pertanian Banyuasin adalah penerima anggaran terbesar di Indonesia (Banyuasin Online, 10 Juni 2016).

Sejak tahun 2016 hingga 2017 sektor pertanian Banyuasin berhasil membuktikan keunggulannya sebagai lumbung pangan sumsel, yaitu menghasilkan padi sebanyak 1.456.610 ton GKG pada tahun 2016 dan 1.808.300 ton GKG pada tahun 2017 (Berita Sebelas, 21 Agustus 2017), sehingga harapan dari kementerian pertanian pun semakin tinggi pada sektor pertanian Banyuasin, yaitu agar sektor pertanian Banyuasin tidak hanya memasok pangan di Sumatera Selatan saja, namun daerah-daerah lain di Indonesia serta dapat menjadi contoh untuk sektor pertanian daerah lainnya sebagai pilar ketahanan pangan nasional sehingga dapat menurunkan ketergantungan impor pangan.

Hal ini menuntut para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin untuk lebih bekerja keras dan bekerja cerdas untuk mempertahankan serta meningkatkan pencapaian yang telah diraih dalam beberapa tahun terakhir ini. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Pelaksana Tugas Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin pada 19 Maret 2018, dapat diketahui bahwa saat ini Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin diberikan target pencapaian yang lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya oleh kementerian pertanian, yaitu target dalam peningkatan produksi pertanian dari 18% menjadi 25%, pemasaran hasil pertanian dari 10% menjadi 25%, penerapan teknologi pertanian dan

perkebunan dari 20% menjadi 50%, peningkatan produksi peternakan dari 10% menjadi 15%, pemasaran hasil peternakan dari 18% menjadi 25%, administrasi perkantoran dari 45% menjadi 80%, dan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dari 45% menjadi 85%.

Bentuk dan cara pelaksanaan diserahkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin, seperti tata laksana tani, irigasi, budidaya pertanian, dan teknik penyuluhan pertanian. Mereka sangat bingung karena mengingat target yang jauh lebih tinggi dengan keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin saat ini mereka tidak yakin akan mencapai target yang telah ditentukan.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Tanaman Pangan di Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin pada 19 Maret 2018 diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin terlihat pasif di saat yang menekan seperti ini, dimana seharusnya para pegawai aktif memberikan sumbangsih pemikiran untuk mencari solusi dari pencapaian target yang diberikan kementerian pertanian dan memberikan gebrakan baru untuk meningkatkan keberhasilan sektor pertanian Banyuasin. Sehingga, dapat dilihat bahwa dibutuhkan inovasi-inovasi dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan dan meningkatkan keunggulan Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Hal ini sejalan dengan salah satu misi Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin, yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang kreatif, produktif, dan inovatif. Selain itu, Donahue (Wijayanti, 2008) meyakini bahwa inovasi

dibutuhkan sektor publik karena sektor publik memiliki tugas penyelenggaraan negara yang berhubungan dengan kepentingan dan menyentuh hajat orang banyak.

Abdullah (Sinaga, 2017) menjelaskan bahwa sektor publik adalah pemerintah dan unit-unit organisasinya, yaitu unit-unit yang dikelola pemerintah yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak atau pelayanan masyarakat. Menurut Suwarno (Hilda, 2014), dalam konteks pembangunan nasional, inovasi di sektor publik menjadi mutlak karena negara memerlukan percepatan atau akselerasi dalam memajukan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut West dan Farr (Ancok, 2012), inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk, dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Lebih lanjut Mulyono (2008) menjelaskan bahwa inovasi di sektor publik menjadi suatu keharusan bagi negara yang ingin terus dipertimbangkan posisinya dalam panggung politik dan ekonomi global.

Berdasarkan pendapat para peneliti di atas, dapat diketahui bahwa inovasi yang ditunjukkan melalui perilaku kerja inovatif sangatlah penting diterapkan pada sektor publik seperti Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin. Menurut De Jong dan Den Hartog (2008), perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) ide yang bermanfaat untuk proses, produk, maupun prosedur secara disengaja. Pierson (Pihl-Thingvad & Hansen, 2017) mengemukakan bahwa menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru sangat penting

untuk meningkatkan kualitas sektor publik karena ketegangan yang meningkat pada sektor publik, seperti peningkatan tuntutan.

Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Kabupaten Banyuasin, peneliti melakukan survei awal dengan melakukan penyebaran angket secara langsung terhadap 25 pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin dengan bidang yang berbeda pada 20 Maret 2018.

Hasil survei menunjukkan bahwa para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin sebanyak 15 orang (60%) menyatakan tidak memberikan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan, 14 orang (56%) menyatakan tidak memberikan ide sama sekali pada instansi dalam satu tahun terakhir, 18 orang (72%) tidak meyakinkan rekan kerja bahwa idenya akan bermanfaat untuk instansi, 18 orang (72%) tidak meyakinkan atasan untuk mempertimbangkan idenya, 19 orang (76%) menyatakan tidak mengupayakan agar ide yang dimiliki diterima oleh rekan kerja dan atasan, 22 orang (88%) tidak berupaya mewujudkan ide yang dimiliki menjadi suatu program yang dapat direalisasikan.

Hasil survei di atas diperkuat dengan wawancara pada empat orang pegawai Dinas Kabupaten Banyuasin pada 21 Maret 2018 yang berasal dari bidang yang berbeda dan diperoleh hasil bahwa mereka memang membenarkan sangat jarang dan bahkan akhir-akhir ini tidak memberikan ide apapun untuk perubahan yang lebih baik dalam proses kerja maupun teknis di lapangan, dan walaupun sudah terpikir ide baru, mereka tidak menyampaikan ide tersebut dan tidak berusaha untuk direalisasikan.

Hasil survei di atas sesuai dengan dimensi-dimensi perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yaitu *idea exploration, idea generation, idea championing, dan implementation*.

Menurut Prijono (Soebardi, 2012), dalam mendorong perilaku inovatif pada setiap peran pekerjaan ditunjang oleh faktor teknis maupun non teknis. Faktor teknis berhubungan dengan prasarana penunjang hingga pengembangan kompetensi teknis pegawai dalam melakukan inovasi kerja. Sedangkan faktor non teknis berhubungan dengan proses pengembangan *soft skill* pegawai yang terbentuk berdasarkan proses pembelajaran dengan lingkungan sosial organisasi. Berkenaan dengan faktor non teknis, menurut Kreitner dan Kinicki (Hayati, 2015) inovasi dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Menurut Greenberg dan Baron (Hayati, 2015), karakteristik individu diantaranya adalah keyakinan diri. Keyakinan diri termasuk di dalamnya adalah efikasi diri yaitu keyakinan individu terkait kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif juga mengungkapkan bahwa salah satu faktor individu yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah efikasi diri (Dorner, 2012). Menurut Bandura (1997), efikasi diri adalah suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

Kreitner dan Kinicki (Hayati, 2015) mengemukakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif,

belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan dan membatasi stres. Perilaku tersebut cenderung mengarah pada pencapaian tujuan, sehingga dapat membawa pada inovasi.

Berkebalikan dengan pernyataan di atas, setelah peneliti melakukan survei dengan melakukan penyebaran angket secara langsung terhadap 25 pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin dengan bidang yang berbeda pada 22 Maret 2018, didapatkanlah hasil yang menunjukkan bahwa para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin sebanyak 22 orang (88%) menyatakan merasa tidak percaya diri dalam memikirkan ide baru untuk instansi, 22 orang (88%) menyatakan tidak yakin bahwa ide yang dimiliki akan diterima rekan kerja dan atasan, 17 orang (68%) menyatakan tidak yakin mampu membuat ide yang akan berhasil, 13 orang (52%) menyatakan malu untuk menyampaikan ide yang dimiliki kepada atasan atau pihak penting instansi, 18 orang (72%) menyatakan lebih memilih diam dibanding mencari ide baru untuk pekerjaan. Hasil survei tersebut sesuai dengan dimensi-dimensi efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yaitu *level*, *strenght*, dan *generality*.

Hasil survei tersebut kemudian diperkuat dengan wawancara yang dilakukan pada empat orang pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin yang berasal dari bidang yang berbeda pada 21 Maret 2018, dan diperoleh hasil bahwa alasan mereka pasif dalam menyumbangkan ide untuk Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin karena merasa idenya akan ditolak dan apabila diterima tidak yakin akan menghasilkan peningkatan apa pun. Selain itu, alasan mereka adalah tidak

yakin dapat membuat ide yang bagus dan solutif, merasa ide orang lain lebih dapat diandalkan, dan merasa belum memiliki kesempatan.

Efikasi diri diperlukan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas, mengingat keyakinan tentang efektivitas kemampuan seseorang akan menentukan usahanya dalam menghadapi situasi yang mengandung kekaburan, penuh tekanan dan tidak terduga. Efikasi diri juga menentukan jenis *coping skill*, usaha-usaha yang akan dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif seseorang yang dapat meningkatkan kemampuannya (Bandura, 1997).

Sebaliknya, efikasi diri yang rendah akan membawa seseorang pada kegiatan-kegiatan yang menghambat terjadinya perubahan-perubahan yang mengarah pada kondisi yang lebih baik. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki efikasi diri rendah akan merasa takut dan cenderung menghindari situasi yang menurutnya melebihi kemampuannya (Bandura, 1997).

Oleh karena itu, berangkat dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar peran efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peran efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pengetahuan mengenai efikasi diri dan perilaku kerja inovatif yang diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya terkait psikologi perkembangan, psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi terkait untuk merencanakan dan melaksanakan pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan efikasi diri pegawai, merencanakan dan melaksanakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif untuk menstimulasi inovasi pegawai dalam bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sri Hayati (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Efikasi Diri, Persepsi *Human Resource Management Practices* (HRMP) Terhadap Inovasi Kerja dengan Sukses Karir”. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan efikasi diri dan persepsi *Human Resource Management Practices* (HRMP) sebagai variabel bebas, sukses karir sebagai variabel moderator, dan Inovasi Kerja sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM) dan diperoleh hasil bahwa efikasi diri berperan langsung terhadap inovasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada jumlah variabel, teknik analisis data, dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan empat variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel. Penelitian tersebut menggunakan efikasi diri dan persepsi *Human Resource Management Practices* (HRMP) sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah inovasi kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan perilaku kerja inovatif. Populasi pada penelitian tersebut adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jafar (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Pemberdaya terhadap Perilaku Inovatif Guru SMA Negeri 1

Bulukumba”. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan efikasi diri dan kepemimpinan pemberdaya sebagai variabel bebas, dan perilaku inovatif sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan perilaku inovatif, serta terdapat pula hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan pemberdaya dan perilaku inovatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SMA Negeri 1 Bulukumba baik PNS maupun honorer.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada jumlah variabel, teknik analisis data, dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel. Penelitian tersebut menggunakan efikasi diri dan kepemimpinan pemberdaya sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas. Populasi dalam penelitian tersebut adalah guru SMA Negeri 1 Bulukumba baik PNS maupun honorer sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Eka Febriantini (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara Efikasi Diri dan Pengambilan Keputusan dengan Kinerja”. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan efikasi diri dan pengambilan keputusan sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan korelasi sederhana dan ganda. Hasil penelitian yang diperoleh adalah walaupun variabel pengambilan keputusan dikontrol, hubungan antara efikasi diri dengan kinerja tetap positif dan walaupun variabel efikasi diri dikontrol, hubungan antara pengambilan keputusan dengan

kinerja tetap positif. Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada jumlah variabel, variabel terikat, teknik analisis data dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel. Penelitian tersebut menggunakan efikasi diri dan pengambilan keputusan sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas dan menggunakan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian tersebut adalah Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah dan Diana Ma'rifah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Motivasi Usaha Sebagai Mediator Hubungan antara Perilaku Inovatif dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Usaha Pengusaha Batik Tulis di Kabupaten Kebumen". Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perilaku inovatif dan kreativitas sebagai variabel bebas, motivasi usaha sebagai variabel moderator, dan keberhasilan usaha sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS) test*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah kreativitas berpengaruh positif terhadap motivasi dan keberhasilan usaha, dan perilaku inovatif tidak berpengaruh terhadap motivasi dan keberhasilan usaha. Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha batik tulis di Kabupaten Kebumen.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada jumlah variabel, variabel bebas, variabel terikat, teknik analisis data dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan empat variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel. Penelitian tersebut menggunakan perilaku inovatif dan kreativitas sebagai variabel bebas, motivasi usaha sebagai variabel moderator, dan keberhasilan usaha sebagai variabel terikat. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan variabel terikatnya adalah perilaku kerja inovatif. Populasi dalam penelitian tersebut adalah pengusaha batik tulis di Kabupaten Kebumen sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kabupaten Banyuasin.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Retno Windiarsih dan Arum Etikariena (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X”. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kepribadian proaktif sebagai variabel bebas dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan *Pearson's Product Moment Correlation* dan diperoleh hasil adanya hubungan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN X.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas, teknik analisis data dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan kepribadian proaktif sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas. Populasi dalam penelitian

tersebut adalah karyawan BUMN X sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Chan Tze Leong dan Amran Rasli (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study*". Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *innovative work behavior* sebagai variabel bebas dan *work role performance* sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda dan diperoleh hasil tidak ada perbedaan yang signifikan pada *innovative work behavior* dan *work role performance* berdasarkan *gender* dan pendidikan. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan otomotif di Malaysia.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas, variabel terikat, teknik analisis data dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan *innovative work behavior* sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas. Penelitian tersebut menggunakan *work role performance* sebagai variabel terikat sedangkan penelitian ini menggunakan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan perusahaan otomotif di Malaysia sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ayesha Hanif dan Imran Bukhari (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Relationship between Innovative Work Behavior and Job Involvement among the Employees of Telecom Sector*". Pada

penelitian ini, peneliti menggunakan *innovative work behavior* sebagai variabel bebas dan *job involvement* sebagai variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi dan menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dan *job involvement* berhubungan secara positif satu sama lain. Populasi penelitian ini adalah para karyawan sektor telekomunikasi di Pakistan.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas, variabel terikat, teknik analisis data, dan populasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan *innovative work behavior* sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan efikasi diri sebagai variabel bebas. Penelitian tersebut menggunakan *job involvement* sebagai variabel terikat sedangkan penelitian ini menggunakan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan sektor telekomunikasi di Pakistan sedangkan populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Demikian, keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan sepenuhnya oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13(1), 1-10.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Andayani, H. (2009). *Konsistensi Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Terhadap Peredaran Produk Pangan Kadaluwarsa*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Ang. (2014, Mei). Tiga Alasan Indonesia Selalu Impor Pangan Tiap Tahun. *Detikfinance*. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2594044/3-alasan-indonesia-selalu-impor-pangan-tiap-tahun> Tanggal 2 April 2018.
- Azizah, S.N, & Diana, M. (2017). Motivasi Usaha Sebagai Mediator Hubungan antara Perilaku Inovatif dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Usaha Pengusaha Batik Tulis di Kabupaten Kebumen. *Sustainable Competitive Advantage-7 (Sca-7)Feb Unsoed*, 603-615.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Contreras, F., dkk. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25.
- Craighead, W.E., & Nemeroff, C.B. (2004). *The Concise Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science*. Canada: John Wiley & Sons, Inc. All Rights Reserved.
- De Jong, J.P.J., & Den Hartog, D.N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Amsterdam Business School University of Amsterdam, Zoetermeer.

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behavior and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- Dorner, N. (2011). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. School of Management, Economics, Law, Social Sciences and International Affairs University of St. Gallen, St. Gallen.
- Etikariena, A., & Hamdi, M. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18 (2), 77-88.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H.S., & Schustack, M.W. (2008). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Febriantini, E. (2011). Hubungan antara Efikasi Diri dan Pengambilan Keputusan dengan Kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 199-208.
- Hanif, A., & Bukhari, I. (2015). Relationship between Innovative Work Behavior and Job Involvement among the Employees of Telecom Sector. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2), 23-29.
- Haqulana. (2017, Agustus). Pangdam dan Bupati Banyuasin Panen Raya Padi Sawah Lebak di Gelebak Dalam. *Berita Sebelas*. Diakses dari <http://beritasebelas.com/pangdam-dan-bupati-banyuasin-panen-raja-padi-sawah-lebak-di-gelebak-dalam/> Tanggal 12 April 2018.
- Harsun, A. (2016, Juni). Anggaran di Sektor Pertanian Untuk Banyuasin Meningkatkan Hingga 622 Persen. *BanyuasinOnline*. Diakses dari <http://banyuasinonline.com/anggaran-di-sektor-pertanian-untuk-banyuasin-meningkat-hingga-622-persen/> Tanggal 2 April 2018.
- Hayati, S. (2015). Peran Efikasi Diri, Persepsi Human Resource Management Practices (HRMP) Terhadap Inovasi Kerja dengan Sukses Karir. *Jurnal Humanitas*, 12(2), 118-129.

- Hilda, N. (2014). Strategi Inovasi Layanan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2(1).
- Inkeles, A. (1969). Making Men Modern: On the Causes and Consequences of Individual Change in Six Developing Countries. *American Journal of Sociology*, 75 (2), 208-225.
- Jafar, M. (2013). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Pemberdaya Terhadap Perilaku Inovatif Guru SMA Negeri 1 Bulukumba*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behavior and Job Involvement at The Price of Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364.
- King, L.A. (2010). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Leong, C.T, & Rasli, A. (2013). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employee's Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service and Management*, 7, 446-450.
- Listyarini, T., & Hari, G. (2018, Januari). Impor Pangan Tinggi. *BeritaSatu*. Diakses dari <http://id.beritasatu.com/agribusiness/impor-pangan-tinggi/170822> Tanggal 2 April 2018.
- Liu, Z., Ge, L., & Peng, W. (2016). How Organizational Tenure Affects Innovative Behavior? The Role of Culture Difference and Status Determinants. *Nankai Business Review International*, 7 (1), 99-126,

- Luksyte, A., dkk. (2017). Innovative Work Behavior and Sex-based Stereotypes: Examining Sex Differences in Perceptions and Evaluations of Innovative Work Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 1-14.
- Messman, G., dkk. (2010). Relations between Vocational Teachers' Characteristics of Professionalism and Their Innovative Work Behavior. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 2(1), 21-40.
- Mulyono, F. (2008). Inovasi di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 130-144.
- Niu, H. (2010). Investigating the Effects of Self-Efficacy on Foodservice Industry Employee's Career Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743-750.
- Pfeffer, J. (1983). Organizational Demography. *Research in Organizational Behavior*, 5, 299-357.
- Pihl-Thingvad, S., & Jesper, A.J.H. (2017). *Innovative Work Behavior in Local Government*. Department of Political Science and Public Management University of Southern Denmark, Budapest.
- Praditya, I.I. (2014, November). Tiga Bahan Pangan Jadi Target Swasembada di Era Jokowi-JK. *Liputan 6*. Diakses dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2130556/tiga-bahan-pangan-jadi-target-swasembada-di-era-jokowi-jk> Tanggal 2 April 2018.
- Putera, A.D. (2018, Januari). Mendag: Beras Impor Sampai di Konsumen Januari-Februari 2018. *Kompas.com*. Diakses dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/01/12/175537726/mendag-beras-impor-sampai-di-konsumen-januari-februari-2018> Tanggal 2 April 2018.
- Republik Indonesia. (1992). Undang-Undang No. 12 Tahun 1992 tentang Sistem Budidaya Tanaman. Lembaran Negara RI Tahun 1992, No. 115. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rizvi, A., dkk. (1997). Pusat Kendali dan Efikasi Diri Sebagai Prediktor Terhadap Prokastinasi Akademik Mahasiswa. *Psikologika*, 3, 51-66.
- Sameer, Y.M., & Ohly, S. (2017). Innovative Behavior of Employees: A Model of Antecedents and Consequences A Deeper Lool at Psychological and Organizational Factors. Faculty of Management Technology German University in Cairo.

- Santrock, J.W. (2012). *Perkembangan Masa-Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Sorensen, E., & Torfing, J. (2011). Enhancing Social Innovation by Rethinking Collaboration, Leadership and Public Governance. *Roskilde University, Denmark*.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 57-74.
- Sozibilir, F. (2018). A Relationship between On-The-Job Training Practices, Self-Efficacy, and Innovative Behavior. *Journal of Business Research Turk*, 10(1), 119-142.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-72.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (1): 282-298.
- Suwarno, Y. (2008). *Inovasi di Sektor Publik*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Widayani, A.A.D., dkk. (2017). The Roles of Knowledge Sharing in Mediating the Effect of Self-Efficacy and Self-Leadership Toward Innovative Behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 112–117.
- Wijayanti, S.W. (2008). Inovasi pada Sektor Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(4), 39-52.
- Windiarsih, R., & Arum, E. (2017). Hubungan antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*, 5(2), 123-134.
- Yuan, F., & Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Ziyae, dkk. (2015). The Effect of Psychological Capital On Innovation in Information Technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5 (8), 1-12.