

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *ETHICAL LEADERSHIP*
TERHADAP *EMPLOYEE INNOVATION* DAN *JOB
EMBEDEDNESS* PADA VARIABEL
INTERVENING PT PLN (Persero)
ULP Medan Selatan**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**Nama : Rindi Antika
Npm : 1905160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 Semptenber 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RINDI ANTIKA
N P M : 1905160092
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN ETHICAL LEARDERSHIP TERHADAP EMPLOYEE INNOVATION DAN JOB EMBEDEDNESS PADA VARIABEL INTERVENING PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Keputusan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. D. H. R. SARRINA, M.Si.)

Penguji II

(RINI ASUSTI, SE., M.M.)

Pembimbing

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.SiCMA.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

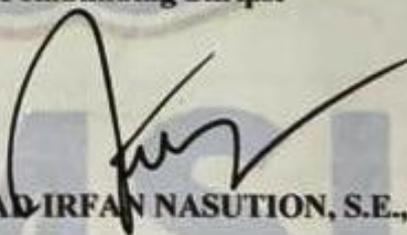
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RINDI ANTIKA
N.P.M : 1905160092
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN ETHICAL LEADERSHIP
TERHADAP EMPLOYEE INNOVATION DAN JOB
EMBEDDEDNESS PADA VARIABEL INTERVENING PT. PLN
(PERSERO) MEDAN SELATAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

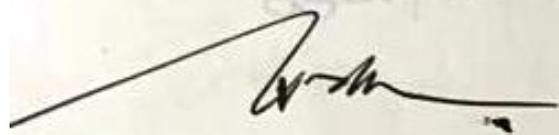
Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rindi Antika
 NPM : 1905160092
 Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* terhadap *Employee Innovation* dan *Job Embeddedness* pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pendahuluan & Latar Belakang		
Bab 2	Teori Indikator min 3 faktor		
Bab 3	Definisi operasional & jelaskan		
Bab 4	Metode & prosedur penelitian & eksplorasi		
Bab 5	Berikan Temuan penelitian		
Daftar Pustaka	Buatlah mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc & tanda	20/8/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Agustus 2023

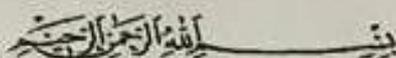
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rindi Antika

NPM : 1905160092

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Efikasi Diri dan Ethical Leadership terhadap Employee Innovation dan Job Embeddedness pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Medan Selatan.*" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rindi Antika

ABSTRAK

Pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Innovation* dan *Job Embeddedness* Pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Rindi Antika

Program Studi Manajemen

Email : rindyantika5451@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan *ethical leadership* terhadap *Employee Innovation* melalui *Job Embeddedness* secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 102 orang pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung efikasi diri, *ethical leadership* dan *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation*, dan efikasi diri dan *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness* serta secara tidak langsung efikasi diri dan *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation* melalui *Job Embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Kata Kunci : Efikasi Diri, *Ethical Leadership*, *Employee Innovation*, *Job Embeddedness*

ABSTRACT

The Effect of Self-Efficacy and Ethical Leadership on Employee Innovation and Job Embeddedness in the Intervening Variables of PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Rindi Antika
Management Study Program

Email : rindyantika5451@gmail.com

This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy and ethical leadership on Employee Innovation through Job Embeddedness directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. The sample in this study used a saturated sample of 102 employees of PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that self-efficacy, ethical leadership and Job Embeddedness have a significant effect on Employee Innovation directly, and self-efficacy and ethical leadership have a significant effect on Job Embeddedness and indirectly self-efficacy and ethical leadership have a significant effect on Employee Innovation through Job Embeddedness on PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Keywords: *Self-Efficacy, Ethical Leadership, Employee Innovation, Job Embeddedness*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus di Agungkan akan kekuasaan-Nya.

Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah peneliti mampu menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Innovation* dan *Job Embeddedness* Pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan, memberikan semangat, cinta dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, S.E, M.M selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang telah membantu dan melungkan waktunya dalam proses menyelesaikan skripsi.
11. Sahabat- sahabat penulis yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses mengerjakan skripsi.

penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna dalam hal isi maupun pemaikaaian bahasa, sehingga dengan segala kerendahan hati penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisnya selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Medan, April 2023
Penulis

Rindi Antika

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Employee Innovation	8
2.1.1.1 Pengertian Employee Innovation	8
2.1.1.2 Ciri Employee Innovation	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Employee Innovation.....	12
2.1.1.4 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Employee Innovation	13
2.1.1.5 Indikator Employee Innovation	13
2.1.2 Efikasi Diri.....	15
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Efikasi Diri	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri.....	18
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	22
2.1.3 Ethical Leadership.....	25
2.1.3.1 Pengertian Ethical Leadership.....	26
2.1.3.2 Faktor yang memepengaruhi Ethical Leadership.....	28
2.1.3.3 Indikator Ethical Leadership	28
2.1.4 Job Embeddedness	31
2.1.4.1 Pengertian Job Embeddedness	31
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Job Embeddedness	34
2.1.4.3 Manfaat Job Embeddedness	35
2.1.4.4 Indikator Job Embeddedness	36

2.2 Kerangka Konseptual	36
2.3 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional.....	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Deskripsi Data	64
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.1.2 Karakteristik Responden	65
4.1.3 Jawaban Responden	67
4.2 Analisis Data	74
4.2.1 Analisis Outer Model	74
4.2.2 Analisis Inner Model	78
4.2.3 Pengujian Hipotesis	81
4.2.4 Pembahasan	84
BAB 5 PENUTUP.....	93
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran.....	99
5.3 Keterbatasan Penelitian	100
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi Operasional.....	43
Tabel 3.2	Jadwal Kegiatan Penelitian	46
Tabel 3.3	Jumlah Populasi	47
Tabel 3.4	Skala Likert	48
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	55
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel <i>Employee Innovation</i>	57
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel Efikasi Diri.....	60
Tabel 4.8	Skor Angket Variabel <i>Ethical Leadership</i>	62
Tabel 4.9	Skor Angket Variabel Job Embeddedness	66
Tabel 4.10	Hasil <i>Composite Reliability</i>	74
Tabel 4.11	Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	75
Tabel 4.12	<i>Discriminant Validity</i>	75
Tabel 4.13	Nilai <i>R-Square</i>	77
Tabel 4.14	Nilai <i>F-Square</i>	78
Tabel 4.15	<i>Path Coefficient</i>	81
Tabel 4.16	<i>Specific Indirect Effects</i>	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner dan Outer Model.....	73
Gambar 4.2 <i>Path Coefficient</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mengelola suatu perusahaan, pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sebaik apapun visi-misi yang diterapkan dalam perusahaan, pegawai tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari visi-misi tersebut. Peran pegawai sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara pegawai yang telah bekerja dalam waktu yang lama dengan pegawai yang baru bergabung, keduanya tetap harus bekerja secara profesional.

Menurut Knippenbeng (2018) Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut. Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai building block untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik. Dalam 3 dekade terakhir, para konsultan dan praktisi organisasi sangat konsen terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini diyakini dapat menunjang keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Inovasi kerja yang kompleks membutuhkan

berbagai upaya kognitif dan afektif dari karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang menarik dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Untuk mencapai hal tersebut, maka karyawan perlu meluangkan waktu, pikiran dan tenaga mereka melampaui pekerjaan formal dan juga memiliki *person-job fit* dan *person-organization fit*. Hal ini diduga mampu menghasilkan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi Afsar et, al (2019).

Faktor lain yang mempengaruhi inovasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah efikasi diri merupakan salah satu aspek afektif tentang individu itu sendiri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Tumbuhnya efikasi diri merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam keberhasilan menghadapi tuntutan kehidupan. Efikasi menjadi penting untuk menjawab tuntutan kehidupan atau tugas yang diberikan karena dengan efikasi diri individu atau karyawan tidak mudah menyerah hingga tercapainya hasil yang diharapkan. Karyawan yang memiliki efikasi diri akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau tantangan yang diberikan. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut memiliki efikasi diri sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Begitupun dengan *job embeddedness* yang mempengaruhi tingkat inovasi karyawan.

Job embeddedness merupakan gabungan antara faktor-faktor yang membuat seorang karyawan bertahan untuk tetap pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *job embeddedness* dalam diri karyawan yaitu ada hubungan yang telah dibangun karyawan di dalam perusahaan, ada juga kecocokan karyawan terhadap lingkungan tempatnya bekerja, dan juga ada pengorbanan yang

harus dilakukan karyawan jika dia meninggalkan perusahaan tersebut. *Job embeddedness* di dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat inovasi karyawan yang dirasakan karyawan. Aspek-aspek atau faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi karyawan seorang karyawan biasanya bisa berupa efikasi diri, *ethical leadership*, *job embeddedness* dan sebagainya. Ketika karyawan memilih untuk bertahan di dalam perusahaan biasanya karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang telah didapatkannya di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja Kismono (2011). *Ethical leadership* menjadi salah satu faktor lainnya dalam meningkatkan perilaku inovatif dari seorang karyawan.

Ethical Leadership merupakan demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan memberikan teladan perilaku seperti itu kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. *Ethical Leadership* menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. *Ethical Leadership* mempercayai karyawan mereka dan memotivasi mereka dengan memberikan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja mereka dan untuk memotivasi mereka sehingga akan meningkatkan perilaku inovatif karyawan dalam bekerja. Menurut Cregan et al (2009) melalui penerapan *ethical leadership*, pemimpin dapat mendorong karyawannya untuk menerapkan nilai-nilai etika perusahaan ke dalam

diri masing-masing individu, sehingga dapat membuat tujuan perusahaan menjadi tujuan bersama, yang mana dapat meningkatkan komitmen yang kuat di dalam diri para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga sangat memungkinkan *employee innovation* juga akan ikut meningkat.

Employee innovation merupakan perilaku inovatif yang dilakukan karyawan dalam mengembangkan suatu produk baru, mengembangkan pasar atau meningkatkan rutinitas bisnis di organisasi tempat mereka bekerja. Inovasi dan perilaku inovatif menjadi semakin penting karena perubahan lingkungan ekonomi, globalisasi dan tuntutan persaingan yang semakin meningkat, sehingga minat penelitian terhadap topik ini semakin meningkat. *Employee innovation* menurut Price (2018) pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Untuk mencapai *employee innovation* bukanlah suatu hal yang mudah, karena inovasi bukan hanya sekedar kreatifitas individu saja yang berasal dari salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif Bobo (2017).

Berdasarkan hasil riset awal di PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dapat dilihat bahwa perilaku inovatif karyawan yang dilakukan pegawai masih terbilang cukup rendah. Perilaku inovatif karyawan yang rendah tersebut mempengaruhi produktivitas perusahaan dan hasil perusahaan. Sedangkan rendahnya inovasi karyawan itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya efikasi diri dan ethical leadership yang tertanam dalam diri pegawai-pegawai tersebut, efikasi diri yang

kurang dan rendahnya *ethical leadership* mengakibatkan pegawai kurang berperilaku inovatif di PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Serta terdapat masalah *job embeddedness*, permasalahan *job embeddedness* dikarenakan tuntutan yang ada di dalam perusahaan tersebut yang terlalu tinggi sehingga membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dalam bekerja setiap ada kesempatan. Namun karyawan di PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan lebih memilih untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut karena mereka memiliki beberapa alasan yang dapat membuatnya tetap bekerja di sana.

Maka dari hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi diatas dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Innovation* dan *Job Embeddedness* Pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka masalah yang timbul dalam inovasi karyawan, efikasi diri, *ethical leadership* dan *job embeddedness* pada pegawai adalah sebagai berikut :

1. Buruknya produktivitas perusahaan dan hasil perusahaan di perusahaan ini diduga akibat dari rendahnya inovasi karyawan dari pegawai
2. Efikasi diri yang kurang dan rendahnya *ethical leadership* mengakibatkan pegawai berperilaku inovatif.
3. Permasalahan *job embeddedness* dikarenakan tuntutan yang ada di dalam perusahaan tersebut yang terlalu tinggi sehingga membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dalam bekerja setiap ada kesempatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Penelitian ini hanya akan membahas tentang *employee innovation*, efikasi diri dan *ethical leadership* dan *job embeddedness*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap *employee innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- b. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- c. Apakah *ethical leadership* berpengaruh langsung terhadap *employee innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- d. Apakah *ethical leadership* berpengaruh langsung terhadap *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- e. Apakah *job embeddedness* berpengaruh langsung terhadap *employee innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- f. Apakah efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap *employee innovation* dimediasi *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- g. Apakah *ethical leadership* berpengaruh tidak langsung terhadap *employee innovation* dimediasi *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yang ada adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung efikasi diri terhadap *employee innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung efikasi diri terhadap *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *ethical leadership* terhadap *employee innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *ethical leadership* terhadap *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *job embeddedness* terhadap *employee innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap *employee innovation* dimediasi *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung *ethical leadership* terhadap *employee innovation* dimediasi *job embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan ?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi

bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang *employee innovation*, efikasi diri dan *ethical leadership* dan *job embeddedness*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak perusahaan dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia dan untuk memperbaiki kepuasan kerja pegawai yang ada didalam perusahaan.

3. Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relavan dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Innovation*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Innovation*

Menurut Jong (2018) Inovasi karyawan juga dikenal sebagai perilaku kerja kreatif dengan gaya bertindak oleh individu dengan tujuan memperkenalkan konsep-konsep baru kepada kelompok atau organisasi. Dan menurut Nguyen (2019) Inovasi karyawan adalah tindakan terus menerus untuk membangun dan mengembangkan organisasi dengan merangkul teknologi baru dan menciptakan terobosan dalam produk dan layanan baru, dan selalu berusaha untuk memperluas pasar baru.

Perilaku kerja yang inovatif diperlukan untuk pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja untuk meningkatkan atau meningkatkan efisiensi berbagai operasi melalui innovation berikutnya. Inovasi tidak hanya menyangkut masalah teknis tetapi juga masalah organisasi. Dan menurut Ancok (2019) Inovasi karyawan adalah suatu hal yang seringkali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi.

Menurut Chandra (2019) Drucker menyatakan perubahan lingkungan yang dihadapi perusahaan memberikan kesempatan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan berbeda melalui inovasi sistemik yang memerlukan perubahan secara terorganisir dan terarah sehingga memberikan kesempatan untuk menciptakan innovation baik ekonomi maupun sosial.

Menurut Nguyen (2019) inovasi karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Istilah *innovation* memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. *Innovation* dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami. Menurut Leonard (2019) Inovasi karyawan merupakan cara untuk terus membangun dan mengembangkan organisasi yang dapat dicapai melalui introduksi teknologi baru, aplikasi baru dalam bentuk produk- produk dan pelayanan - pelayanan, pengembangan pasar baru dan memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi perpaduan berbagai aspek inovasi tersebut pada gilirannya membentuk arena *innovation*.

Inovasi karyawan dibedakan dengan kreativitas, dimana kreativitas merupakan pemikiran-pemikiran baru, sedangkan *innovation* adalah melakukan sesuatu yang baru tersebut atau mengalihkan gagasan -gagasan baru dimaksud bagi keberhasilan bisnis. Inovasi karyawan yaitu: kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan Nguyen et al (2019). Dari beberapa definisi diatas yang di kemukakan oleh para ahli dapat di simpulkan bahwa inovasi karyawan merupakan keahlian dan pemikiran kreatif setiap orang yang berfungsi sebagai bahan baku organisasi untuk diproses menjadi penemuan baru.

2.1.1.2 Ciri *Employee Innovation*

Jika dilihat dari kecepatan perubahan dalam proses *innovation* ada dua macam inovafi yaitu *innovation* radikal dan *innovation* inkremental. *Innovation*

radikal dilakukan dengan skala besar, dilakukan oleh para ahli dibidangnya dan biasanya dikelola oleh departemen penelitian dan pengembangan. *Innovation* radikal ini sering kali dilakukan di bidang manufaktur dan lembaga jasa keuangan. Sedangkan *innovation* inkremental merupakan proses penyesuaian dan mengimplementasikan perbaikan yang berskala kecil. Dalam hal hasil atau peningkatan dalam *employee innovation* menghasilkan peningkatan hubungan nilai pelanggan dan hasil keuangan yang positif, Dekoulou & Trivellas (2017). *Employee innovation* juga dilaporkan berkorelasi positif dengan absorptive capacity Chen et al (2009). Selain itu, dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis maka organisasi semakin menyelaraskan struktur mereka untuk mengimbangi, tetap kompetitif dan menciptakan kemampuan yang akan memungkinkan mereka untuk menangkap peluang yang terkait dengan kinerja inovasi, Guerrero et al (2019).

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat *Employee Innovation*

Menurut Chen (2019) Dalam hal hasil atau outcomes, peningkatan dalam inovasi karyawan menghasilkan peningkatan hubungan nilai pelanggan dan hasil keuangan yang positif. *Employee innovation* juga dilaporkan berkorelasi positif dengan *absorptive capacity*.

Selain itu, dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis maka organisasi semakin menyelaraskan struktur mereka untuk mengimbangi tetap kompetitif dan menciptakan kemampuan yang akan memungkinkan mereka untuk menangkap peluang yang terkait dengan kinerja inovasi Guerrero et al (2019).

2.1.1.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Innovation*

Dalam praktek inovasi program, menurut Nurdin (2016) terdapat beberapa faktor yang mendukung suksesnya *employee Innovation* yaitu :

a. Ketegasan pimpinan mengambil kebijakan

Kebijakan yang diambil dapat memengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan jangka panjang.

b. Kerjasama dengan pihak di luar wilayah kerja

Membuat sebuah kesepakatan dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai sebuah perusahaan secara menyeluruh.

c. Visi dan Misi

Menjadikan sebuah perusahaan berdiri dengan tujuan yang maksimal dan pencapaian yang ingin dicapai sudah terarah.

d. Kelancaran komunikasi

Komunikasi yang lancar membantu dalam perkembangan sebuah perusahaan dalam maupun luar perusahaan.

e. Potensi

Kemampuan yang dimiliki perusahaan tersebut ataupun karyawannya.

f. Penerapan prinsip keadilan

Dalam bersikap adil akan menimbulkan pula hal yang positif dari perusahaan itu sendiri.

g. Kebutuhan masyarakat dan sosial budaya.

Disamping faktor pendukung, dalam praktek *employee innovation*, menurut Nurdin (2016) juga terdapat faktor-faktor menjadi kendala yaitu :

a. Inovasi program sebagai hal baru

Sebuah pembaharuan dapat meningkatkan performa secara berkala

b. Partisipasi

Dapat membantu keefektifan sebuah kegiatan ataupun pekerjaan

c. Kolaborasi belum efektif

Menambah kolaborasi agar tercapainya tujuan lebih cepat

d. Pemberdayaan belum maksimal.

Membuat strategi ataupun cara untuk memaksimalkan dengan baik

e. Keterbatasan Potensi

Mulai mencoba terhadap hal baru dalam pekerjaan

Adapun beberapa hambatan sekaligus yang menjadi peluang dalam melakukan *Employee Innovation* adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi

Saluran komunikasi yang tersumbat, tidak mengalir secara utuh menyebabkan interpretasi atau penafsiran ganda. Apabila kondisi seperti ini berlangsung dalam sebuah organisasi atau masyarakat dapat dipastikan akan menghambat perkembangan inovasi yang dilakukan oleh manusia sebagai anggota organisasi atau anggota masyarakat. Begitupun sebaliknya, apabila saluran komunikasi mengalir dengan lancar tanpa mengalami sumbatan menjadi peluang emas bagi manusia dalam melakukan aktivitas mengembangkan inovasi yang dapat melahirkan kebanggaan terhadap dirinya sendiri dan sanjungan dari orang lain.

2. Anggaran

Sudah menjadi pendapat umum, bahwa keberhasilan merupakan segala kegiatan manusia, baik sebagai anggota masyarakat maupun anggota organisasi pemerintahan ataupun swasta yang menjadi keluhan adalah terbatasnya anggaran. Keberhasilan kegiatan untuk menciptakan inovasi tidak datang begitu saja, melainkan harus dikerjakan melalui proses kegiatan yang memakan waktu lama dan perlu keseriusan yang sungguh-sungguh dalam rangka pencapaian suatu inovasi yang telah direncanakan. Kedua faktor penghambat tersebut sekaligus menjadi faktor peluang dalam rangka menciptakan inovasi setiap anggota masyarakat pada umumnya dan anggota organisasi pada khususnya.

2.1.1.5 Indikator *Employee Innovation*

Menurut Nguyen (2019) Dalam suatu penelitian menyebutkan bahwa terdapat tujuh item untuk mengukur *innovative performance* yaitu:

1. *Eksternal knowledge*

Eksplorasi jaringan eksternal dan pengetahuan penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi organisasi secara keseluruhan.

2. *Structure*

Struktur dan sistem yang dibutuhkan oleh inovasi yang berhasil atau cara di mana tugas kerja organisasi untuk inovasi diatur meliputi penciptaan, pengembangan, dan implementasi ide.

3. *Regeneration*

Kemampuan organisasi untuk belajar dari pengalaman dan menggunakan

pengalaman itu untuk menciptakan dan mengembangkan inovasi. Hal ini juga termasuk dalam transfer ilmu dan pengalaman. Jadi seorang senior memiliki kewajiban untuk mempersiapkan generasi juniornya untuk kepemimpinan dimasa yang akan datang.

4. *Leadership*

Suasana keseluruhan organisasi yang mendukung dan memotivasi inovasi serta budaya kepemimpinan yang memfasilitasi inovasi atau suatu usaha untuk mengarahkan dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi masalah untuk mencapai tujuan.

5. *Employee activity*

Kemampuan inovasi individu karyawan serta motivasi dan aktivitas untuk mendorong inovasi.

6. *Work wellbeing*

Kesejahteraan karyawan dan iklim kerja untuk pengembangan inovasi.

7. *Know-how*

Keahlian memainkan pekerjaan seseorang, meliputi pengetahuan serta peningkatan keterampilan karyawan.

Sementara menurut penelitian lainnya mengungkapkan bahwa indikator *employee innovation* yaitu terdiri dari: Janssen et al (2020).

1. Pengembangan inovasi

Pengembangan yang dilakukan atas ide-ide inovasi yang ada serta metode penyesuaiannya ke dalam perusahaan.

2. Promosi ide

Pencetusan, penyampaian serta penjelasan terkait setiap ide yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

3. Implementasi inovasi

Proses penerapan ide-ide inovasi yang sudah diolah dan disesuaikan kedalam proses usaha, produk ataupun jasa perusahaan.

Menurut Humphery (2020) Sedangkan mengatakan indikator *employee innovation* yaitu:

1) Komunikasi dalam organisasi

Komunikasi yang berjalan baik dalam organisasi akan memudahkan terjadinya pertukaran ide-ide dan gagasan inovatif.

2) Iklim kreatif

Lingkungan kerja yang mendukung penyaluran kreativitas karyawannya mulai dari budaya organisasi hingga kepemimpinan.

3) Komitmen atas kegiatan inovatif

Keinginan kuat yang ada dalam diri masing-masing individu dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan inovatif yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Hartog (2020) Adapun indikator perilaku kerja inovatif adalah:

1) Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)

Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

2) Mengembangkan ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

3) Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*)

Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

4) Menerapkan ide (*Idea Implementation*)

Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

2.1.2 Efikasi Diri

Efikasi diri terdiri dari kata “diri” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “efikasi” yang berarti penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatuesuai dengan yang di persyaratkan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang di perlakukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, Fang et al (2021).

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Albanese (2019) Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap efikasi diri terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan efikasi diri secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada efikasi diri secara

umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam, Jufrizen & Lubis (2020). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Menurut Tan (2021) Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura. efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2.1.2.2 Jenis- jenis Efikasi Diri

Menurut Rafiola (2020) Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu *level*, *strength* dan *generality*. Berikut ini adalah bagian dari efikasi diri:

1. Level (Tingkat)

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa

mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength* (Kekuatan)

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam

mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality* (Umum / menyeluruh)

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka (Schunk et,al 2021).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut (Feist, 2018) Efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan

kegagalankegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya. Dari pengamatan tersebut maka akan menimbulkan efek bagi pengamat itu sendiri.

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi,

kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Sebaliknya jika seseorang dalam keadaan yang tenang, damai dan stabil maka perfoma bisa lebih baik bahkan meningkat dalam jangka panjang, dengan begitu akan mempengaruhi perfoma perusahaan.

Menurut Albanese (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri lainnya adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda

dengan model yang ada.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya baik hasilnya positif maupun negatif secara keseluruhan.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri

Menurut Schunk (2021) ada empat indikator dalam mengukur efikasi diri antara lain:

1. Pastperformance (Kinerja masa lalu)

Merupakan sumber informasi efikasi diri yang paling berpengaruh. Dari

pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. *Vicariousexperience* (Pengalaman sebagai wakil)

Merupakan cara meningkatkan efikasi diri dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama.

Sebaliknya efikasi diri dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran *vicarious experience* terhadap efikasi diri seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi efikasi diri. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka efikasi diri menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi

berbagai tuntutan lingkungan.

3. *Verbalpersuasion* (Bujukan secara lisan)

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar dari pada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut. Membujuk seseorang dalam hal pekerjaan tidak mudah dilakukan maka dari itu dibutuhkan orang yang tepat.

4. *Emotionalcues* (Isyarat emosional)

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (efikasi diri rendah) atau tertarik (efikasi diri tinggi) dapat memberikan informasi mengenai efikasi diri orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut Lent (2018), indikator dari efikasi diri mengacu pada dimesi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan

tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.1.3 *Ethical Leadership*

Ethical Leadership dapat diartikan sebagai demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan mempromosikan kepribadian tersebut kepada bawahannya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan cara mengambil keputusan. Tindakan manusia yang etis memastikan perlindungan kehidupan masa depan di bumi dan menyebarkan kehidupan ekosistem etis dengan melestarikan lingkungan alam melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara hati-hati dan adil. Berdasarkan pandangan ini, dikatakan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif

terhadap perilaku karyawan dan lingkungan melalui komitmennya untuk mencapai kebaikan bersama dengan terlibat dalam praktik ekosistem etika dan berkelanjutan (Ahmad et al, 2021).

2.1.3.1 Pengertian *Ethical Leadership*

Menurut Rezanaia (2019) Definisi *Ethical Leadership* berfokus pada perilaku yang sesuai secara normatif. Perspektif dari teori pembelajaran sosial menunjukkan bahwa pemimpin yang menekankan untuk melakukan hal yang benar dan berbicara tentang perilaku apa saja yang tidak pantas akan mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari pengikutnya dan menjadi panutan yang sesuai. *Ethical Leadership* menunjukkan perilaku etis seperti perlakuan yang adil, kesetaraan dan mengutamakan keadilan terhadap bawahannya dan menginspirasi mereka untuk berperilaku sesuai dengan kode etis perusahaan. Pemimpin seperti itu mengerjakan desain pekerjaan para pekerjanya (kondisi kerja dan beban kerja yang lebih baik), karakteristik pekerjaan (yaitu signifikansi tugas dan otonomi), pengembangan pribadi karyawan dan menyediakan lingkungan kerja terdepan untuk berbagi gagasan demi kesejahteraan rekan kerja lainnya, Islam et al (2020).

Ethical Leadership pada dasarnya dianggap jujur dan dapat dipercaya. Selain itu, para pemimpin ini juga dipandang sebagai pengambil keputusan yang adil dan berprinsip, peduli terhadap orang lain, dan berperilaku etis baik dalam pekerjaan secara profesional maupun kehidupan pribadi. Jufrizen & Hadi (2021) Singkatnya, kepemimpinan etis dapat dicirikan sebagai moral seseorang dengan mempertimbangkan persepsi pengamat dari ciri-ciri pribadi pemimpin, karakter dan motivasi altruistik pemimpin Saripuddin & Silvya (2019). Kepemimpinan etis juga

dapat diberi label sebagai manajer moral karena mewakili upaya proaktif pemimpin untuk mempengaruhi perilaku etis pengikut mereka. Mereka lebih lanjut menegaskan bahwa manajer moral umumnya menunjukkan etika sebagai bagian eksplisit dari agenda kepemimpinan mereka dengan mengkomunikasikan pesan nilai, menjadi terlihat dan teladan untuk perilaku etis, dan menggunakan sistem penghargaan untuk mempengaruhi pengikutnya agar bertanggung jawab atas perilaku etis yang dilakukan, Zainun et al (2021).

Berdasarkan dari pendapat-pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa *Ethical Leadership* ini pada dasarnya merupakan kepemimpinan yang mengapresiasi prinsip, keyakinan, dan nilai-nilai etis sehingga dalam hubungannya dengan perilaku normatif yaitu *Ethical Leadership* merupakan pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab, dapat di percaya dan bisa dijadikan sebagai panutan didalam organisasi dengan adanya komunikasi dua arah serta pengambilan keputusan. Selanjutnya untuk melengkapi definisi dari *Ethical Leadership* maka ada beberapa hal yang menunjang pembentukan dari variabel *Ethical Leadership*, seperti misalnya komponen, faktor dan dimensi-dimensi yang terkait dengan *Ethical Leadership*, berikut penjelasannya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Ethical Leadership*

Menurut Shakeel (2019) berdasarkan penelitian yang dilakukan faktor utama yang membedakan pembentukan *Ethical Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Moral Person (Moral Individu)

Moral Individu memperhitungkan karakter pribadi pemimpin, nilai-nilai dan sifat etis untuk menunjukkan perilaku yang sesuai di tempat kerja.

2. Moral Manager (Moral Manajer)

Moral Manajer mengacu pada semua upaya dan aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempromosikan pengambilan keputusan dan perilaku yang etis di antara para pengikutnya.

2.1.3.3 Indikator *Ethical Leadership*

Menurut Hadházi (2019) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh indikator yang membantu dalam mempraktikkan *Ethical Leadership* adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan hidup etis

Menjalani semua hal dalam kehidupan dengan moral yang baik, serta memiliki prinsip-prinsip yang dapat membuat berkembang dan maju serta tidak ada pihak atau siapapun yang merasa dirugikan.

2. Memperoleh Kesuksesan

Kesuksesan dalam menjalankan sebuah tanggung jawab dapat dilihat dari keadaan para karyawan terhadap pekerjaan dan komunikasi sesama serta komunikasi kepada pemimpin.

3. Mendengarkan karyawan

Sebuah obrolan dan keluhan kesah karyawan pasti ada dan terjadi antar sesama karyawan, maka dari itu pemimpin harus memperhatikan bagaimana pekerjaan dan menghargai serta mengajak karyawan untuk berinteraksi.

4. Mendisiplinkan Karyawan

Karyawan yang disiplin akan aturan dalam sebuah perusahaan, akan mendapatkan nilai lebih dari pemimpin dan tentunya akan menjadi perhatian khusus dari pemimpin.

5. Adil dan seimbang

Keadilan antar karyawan diberikan agar tidak adanya rasa iri dalam pekerjaan, maka akan terciptanya keadaan yang aman dalam perusahaan juga teratur serta berjalan dengan baik dan dengan semestinya.

6. Dapat dipercaya

Kepercayaan terhadap sesuatu, seseorang maupun sebuah perusahaan itu sulit untuk didapatkan apalagi dalam sebuah perusahaan, kepercayaan terhadap karyawan tidak mudah dalam menemukan dan mempertahankan hal tersebut.

7. Membahas etika atau nilai bisnis dengan karyawan

Dibutuhkannya etika yang baik dalam sebuah perusahaan dan pemimpin, karena itu menunjang produktivitas seluruh karyawan.

8. Memberikan contoh

Hal baik yang diberikan akan didapat kembali pula begitu juga dengan sebaliknya, contoh yang baik merupakan perbuatan yang dapat membantu dan menunjang berjalannya sebuah perusahaan.

9. Mempertimbangkan kepentingan karyawan

Kepentingan yang besar, secara menyeluruh dan merata dapat menjadi sebuah pendorong Bergeraknya semakin maju sebuah perusahaan.

10. Menanyakan pendapat

Pendapat setiap orang terhadap sesuatu pasti berbeda, maka dari itu perlunya mengupulkan pendapat setiap orang agar berjalannya sebuah keputusan, kebijakan dan lainnya berjalan dengan lancar dan baik tanpa adanya pihak yang keberatan.

2.1.4 Job Embeddedness

Menurut (Mitchell, 2018) *Job embeddedness* digambarkan seperti jaring yang membuat seseorang menjadi terikat di pekerjaannya. Teori *job embeddedness* didasarkan pada teori *Kurt Lewin yaitu field theory* dan *embedded figures theories*. Kedua teori tersebut melatar belakangi perkembangan teori *job embeddedness* dan menjelaskan bagaimana seseorang menjadi terbenam dalam lingkungannya dan terhubung melalui banyak jaringan dalam latar belakang dan lingkungan mereka, sehingga mereka menjadi sulit untuk dipisahkan dari lingkungan dan menjadi bagian dari lingkungan sekelilingnya. menyatakan bahwa seseorang mempunyai ruang kehidupan dimana segala aspek kehidupan mereka terhubung dan terikat satu sama lain. Hubungan tersebut akan membuat individu merasa terikat dan susah melepaskan diri dari komunitasnya karena dipengaruhi oleh aspek dari dalam lingkungan pekerjaan maupun dari luar lingkungan pekerjaannya.

2.1.4.1 Pengertian Job Embeddedness

Job Embeddedness merupakan sebuah konstruk multi dimensi yang dikembangkan oleh untuk menjelaskan mengenai bagaimana seseorang bertahan di pekerjaannya. Konsep *job embeddedness* di definisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya, Bergiel et al (2019). Menurut Sun (2018) menyatakan bahwa *job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi.

Menurut Mitchel et al (2018) mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* di definisikan sebagai ”*The combined forces that keep a person from*

leaving his or her job”. Atau dapat di artikan sebagai kekuatan gabungan yang dapat mencegah seseorang dari meninggalkan pekerjaannya, Fitrizky (2019). *Job embeddedness* adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan menjadi faktor untuk mempertimbangkan keinginan untuk keluar dari organisasi. *job embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi, dan jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya.

Menurut Felps (2019) memaparkan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi, seperti hubungan antar orang-orang di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka. berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka, akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja.

Menurut Putri (2018) *Job embeddedness* berkonsentrasi pada keseluruhan organisasi dan membuktikan bahwa *job embeddedness* menunjukkan kekuatan dari adanya turnover dibandingkan dengan kepuasan kerja di suatu organisasi. Tingkat *job embeddedness* karyawan terhadap perusahaan, merupakan bentuk keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hal inilah yang menjadikan timbulnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kepedulian terhadap perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena individu yang *embedded* akan mempersepsikann dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasinya. *Job*

embeddedness merupakan salah satu faktor keinginan karyawan untuk memutuskan pindah ke perusahaan lain atau tidak. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi di bandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi. mengungkapkan bahwa *job embeddedness* menjelaskan individu menjadi terbenam dalam lingkungannya dan terhubung dengan banyak jaringan pada suatu organisasi sehingga akan sulit untuk terpisah dari organisasi dan menjadi bagian dari organisasi, Fitriyani et al (2018).

Berdasarkan pengertian dan penjelasan menurut para ahli mengenai konsep *job embeddedness*, maka dapat di simpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan sebuah konstruk multi dimensi yang menggambarkan bagaimana seseorang menjadi melekat/tertanam di dalam pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja karena di pengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Embeddedness*

Menurut Takawira (2019) Beberapa faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Usia (*Age*)

Menurut Tanova (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung tidak akan mengubah pekerjaannya. Pemandangan ini didukung oleh yang menemukan bahwa pegawai yang lebih tua cenderung lebih tertanam dan lebih memungkinkan untuk tetap bekerja di organisasi mereka saat ini.

2. Ras (*Race*)

Menurut Mallol (2018) Sebuah studi oleh mengidentifikasi bahwa kelekatan kerja (*job embeddedness*) sebagai prediktor retensi karyawan di seluruh populasi yang beragam secara budaya. Dalam keragaman budaya dan studi kelekatan kerja, mengatakan bahwa ketika seorang karyawan berbicara bahasa utama (bahasa daerah) hal ini dapat di kaitkan dengan pengakuan dari rekan-rekan lain yang mungkin akan mengarah pada rasa kecocokan yang lebih tinggi, hubungan yang lebih informal antara karyawan dan hubungan yang lebih baik dengan supervisor yang pada akhirnya akan mengarah kepada kedisiplinan pekerjaan yang lebih tinggi.

3. Jenis kelamin (*Gender*)

Menurut Tanova (2019) menemukan bahwa karyawan laki-laki lebih cenderung meninggalkan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan wanita. Pandangan ini didukung oleh yang menyatakan bahwa karyawan wanita lebih terikat pada pekerjaan mereka.

2.1.4.3 Manfaat *Job Embeddedness*

Semakin kuat kecocokan karyawan terhadap lingkungan di dalam perusahaan serta di luar perusahaan, dan juga besarnya pengorbanan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan, maka semakin kuat karyawan itu memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan ini akan mempengaruhi perilaku karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan (*embeddedness*) yang kuat maka akan cenderung berperilaku positif dalam mencapai tujuan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang

memiliki tingkat keterikatan (*embeddedness*) yang rendah.

Menurut Kismono (2018) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Dengan tingkat *job embeddedness* yang tinggi individu akan lebih memilih untuk tinggal dalam organisasi dibandingkan keinginannya untuk pindah atau keluar dari organisasi. Kelekatan kerja (*job embeddedness*) di definisikan sebagai gabungan kekuatan dari organisasi dan komunitas yang mencegah seseorang meninggalkan pekerjaannya, Mitchell et al (2018).

Menurut Mitchel (2018) teori *job embeddedness* yang di kembangkan bahwa di bawah kondisi yang sama orang yang memiliki tingkat kelekatan (*embedded*) yang lebih tinggi akan lebih cenderung tinggal di organisasi mereka. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kelekatan (*embedded*) yang rendah akan lebih condong ke perputaran karyawan (*voluntary turnover*).

2.1.4.4 Indikator *Job Embeddedness*

Menurut (Mitchel, 2018) menyatakan bahwa *job embeddedness* memiliki tiga dimensi yaitu *links, fit, dan sacrifice*. Ketiga dimensi tersebut dapat menjelaskan *job embeddedness* secara menyeluruh, baik dari aspek *on-the-job embeddedness* (organisasi) maupun *off-the-job embeddedness* (komunitas). Masing-masing aspek tersebut memiliki efek yang berbeda pada kinerja dan partisipasi tenaga kerja *Link, fit, dan sacrifice* dalam *on-the-job embeddedness* menjelaskan bagaimana jaring atau ikatan yang terbentuk dari organisasi berpengaruh pada keputusan seseorang

untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Pada *off-the job embeddedness* ketiga dimensi tersebut menjelaskan bagaimana komunitas yang terbentuk diluar organisasi menjadi jaring dan membuat pekerja terikat sehingga mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan, Lee et al (2019).

1. *Link* (Hubungan)

Link merupakan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan tempat tinggalnya. *Link* di definisikan sebagai hubungan formal maupun informal yang terbentuk antara pekerja dengan institusi atau orang lain ditempat dia bekerja. Dalam teori *job embeddedness* semakin banyak bentuk hubungan yang terjalin maka pekerja akan semakin terikat dengan pekerjaan dan organisasinya, Mitchel et al (2018).

Menurut Bergiel (2019) mengungkapkan bahwa link dianggap sebagai rantai yang menghubungkan pekerja dengan anggota kelompok kerja, supervisor dan rekan kerja lainnya ditempat dia bekerja. menyatakan bahwa anggota kelompok dan rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap keputusan seseorang untuk bertahan pada pekerjaannya, selain itu dukungan dari supervisor memiliki korelasi yang signifikan terhadap *job embeddedness* dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Bergiel, (2019) Hasil dari penelitian juga menyimpulkan bahwa bimbingan, saran, petunjuk, kepercayaan, dan apresiasi dari *supervisor* untuk bawahannya dapat membuat pekerja lebih *embedded* pada pekerjaannya. Interaksi dengan anggota tim dan rekan kerja merupakan salah satu cara untuk membentuk links organization yang dapat membuat seseorang tetap bertahan di pekerjaannya. Selain itu adanya tekanan normatif untuk tinggal di pekerjaan yang

berasal dari keluarga, anggota tim kerja, dan rekan-rekan lain, serta menjadi tua, menikah, memiliki kepemilikan lebih, dan memiliki anak yang memerlukan perawatan, semuanya itu membuat karyawan lebih mungkin menetap daripada meninggalkan pekerjaannya. Variabel-variabel tersebut secara langsung maupun tidak langsung telah mendorong tumbuhnya *job embeddedness* yang tinggi pada seorang karyawan, Bergiel et al (2019).

2. *Fit* (Kesesuaian)

Fit didefinisikan sebagai kenyamanan dan kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan lingkungannya. Kecocokan atau kesesuaian tersebut meliputi hal seperti personal *values*, *career goals*, dan rencana masa depan kerja. Selain itu, seorang pekerja juga akan mempertimbangkan seberapa baik dia merasa sesuai atau cocok dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Ketika seorang karyawan merasa nyaman dan sesuai dengan lingkungan yang ada dalam organisasinya maka hal tersebut mendorong dirinya untuk berkembang dengan baik dan menjadi seseorang yang profesional dalam pekerjaannya, Bergiel et al, (2019).

Dalam keadaan tidak mendapatkan kecocokan dengan organisasi, karyawan akan mengalami kesulitan untuk berkembang sehingga mereka akan lebih mudah mendapatkan dorongan kuat untuk meninggalkan organisasinya. Hal ini semakin diperkuat oleh yang mengemukakan bahwa orang memilih pekerjaan atas dasar nilai kenyamanan bahkan organisasi memakai nilai kenyamanannya untuk menarik orang agar bekerja pada organisasinya. Sebuah kenyamanan menjadi daya pikat pekerja untuk bertahan dalam sebuah organisasi. *Fit* juga mencakup dimensi komunitas diluar organisasi yang tidak dapat dilepaskan bagi seorang karyawan,

antara lain: fasilitas, dan budaya. Adanya kegiatan di luar (seperti memancing, futsal, kegiatan politik, agama, dan kegiatan lainnya) mendorong timbulnya *fit* pada diri pekerja. Semakin luas dimensi yang dapat di kembangkan oleh seorang pekerja baik dari dalam organisasi maupun lingkungan sekitar, maka mereka semakin merasakan kenyamanan terhadap pekerjaannya, Fatma et al (2018).

3. *Sacrifice* (Pengorbanan)

Sacrifice di definisikan sebagai persepsi terhadap hal-hal material ataupun non material yang dirasakan mungkin akan hilang apabila seseorang meninggalkan pekerjaannya. Meninggalkan pekerjaannya dan organisasi dapat diartikan sebagai kerugian pribadi karena seseorang akan kehilangan kerabat, proyek yang menarik, dan bonus. Hal penting lainnya yang akan dikorbankan oleh individu yang meninggalkan pekerjaannya adalah kesempatan dalam *job stability* dan *job advancement*, Mitchell et al (2019).

Dilain pihak, keuntungan seperti gaji atau benefit lainnya yang didapat dari perusahaan (asuransi kesehatan atau rencana pensiun) menjadi pertimbangan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Semakin besar material atau non material yang akan dikorbankan ketika meninggalkan pekerjaannya maka semakin sulit bagi dia untuk memutuskan hubungan pekerjaan dengan organisasinya, Bergiel et al (2019)

Meninggalkan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan baru artinya adalah individu harus melepaskan semua keuntungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaannya. Organisasi dapat memberikan kompensasi dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawannya agar semakin besar rasa kehilangan bagi

karyawan tersebut apabila memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, Bergiel et al (2019).

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai hubungan antara *independent* variabel atau variabel bebas (efikasi diri dan ethical leadership) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (*employee innovation*) serta variabel intervening (*job embeddedness*).

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Employee Innovation*

Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap efikasi diri terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan efikasi diri secara umum atau *generalized* efikasi diri. Pada efikasi diri secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Efikasi diri terhadap inovasi karyawan, Schunk et al (2021).

2.2.2 Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Innovation*

Ethical Leadership berfokus pada perilaku yang sesuai secara normatif. Perspektif dari teori pembelajaran sosial menunjukkan bahwa pemimpin yang menekankan untuk melakukan hal yang benar dan berbicara tentang perilaku apa

saja yang tidak pantas akan mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari pengikutnya dan menjadi panutan yang. *Ethical Leadership* menunjukkan perilaku etis seperti perlakuan yang adil, kesetaraan dan mengutamakan keadilan terhadap bawahannya dan menginspirasi mereka untuk berperilaku sesuai dengan kode etis perusahaan. Pemimpin seperti itu mengerjakan desain pekerjaan para pekerjanya (kondisi kerja dan beban kerja yang lebih baik), karakteristik pekerjaan (yaitu signifikansi tugas dan otonomi), pengembangan pribadi karyawan dan menyediakan lingkungan kerja terdepan untuk berbagi gagasan demi kesejahteraan rekan kerja lainnya, Islam et al (2020).

Hal ini sejalan dengan pengaruh penelitian yang menunjukkan bahwa mungkin terdapat pengaruh yang luas di antara variabel *ethical leadership* terhadap inovasi karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan hasil penelitian bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan, Gultom et al (2018).

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* terhadap *Employee Innovation* dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening

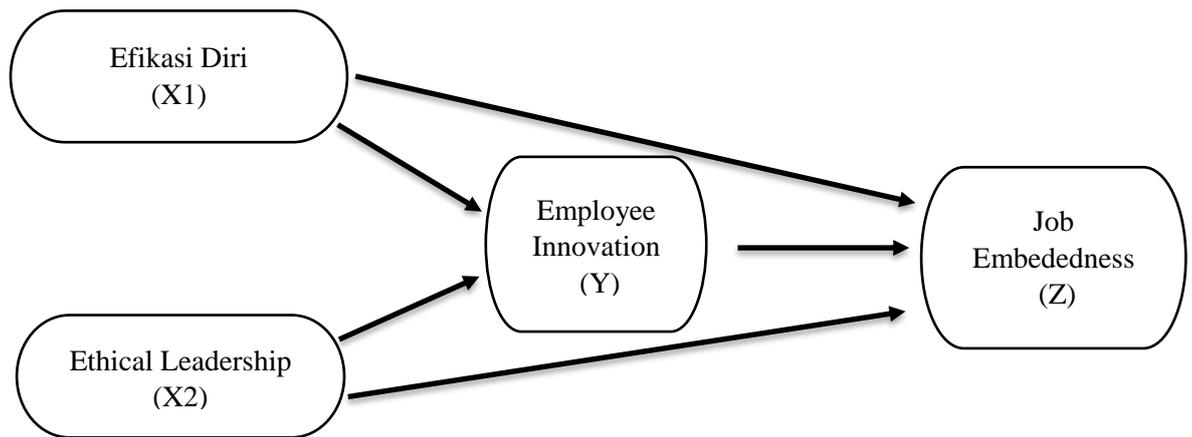
Suatu efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan

berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Ethical Leadership pada dasarnya dianggap jujur dan dapat dipercaya. Selain itu, para pemimpin ini juga dipandang sebagai pengambil keputusan yang adil dan berprinsip, peduli terhadap orang lain, dan berperilaku etis baik dalam pekerjaan secara profesional maupun kehidupan pribadi. Singkatnya, kepemimpinan etis dapat dicirikan sebagai moral seseorang dengan mempertimbangkan persepsi pengamat dari ciri-ciri pribadi pemimpin, karakter dan motivasi altruistik pemimpin. Kepemimpinan etis juga dapat diberi label sebagai manajer moral karena mewakili upaya proaktif pemimpin untuk mempengaruhi perilaku etis pengikut mereka. Mereka lebih lanjut menegaskan bahwa manajer moral umumnya menunjukkan etika sebagai bagian eksplisit dari agenda kepemimpinan mereka dengan mengkomunikasikan pesan nilai, menjadi terlihat dan teladan untuk perilaku etis, dan menggunakan sistem penghargaan untuk mempengaruhi pengikutnya agar bertanggung jawab atas perilaku etis yang dilakukan.

Job embeddedness merupakan sebuah konstruk multi dimensi yang menggambarkan bagaimana seseorang menjadi melekat/tertanam di dalam pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Husni (2018) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hasil penelitian antarvariabel efikasi diri dan *ethical leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee innovation* dengan *job embeddedness* sebagai intervening.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Efikasi Diri berpengaruh langsung terhadap *Employee Innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
2. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
3. *Ethical Leadership* berpengaruh langsung terhadap *Employee Innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
4. *Ethical Leadership* berpengaruh langsung terhadap *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
5. *Job Embeddedness* berpengaruh langsung terhadap *Employee Innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
6. Efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap *Employee Innovation* dimediasi *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
7. *Ethical Leadership* berpengaruh tidak langsung terhadap *Employee Innovation* dimediasi *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara ketiga variabel (variabel bebas dan variabel terikat dan variabel mediasi). Dalam penelitian ini variabel bebas X_1 yaitu Efikasi Diri, X_2 yaitu *Ethical Leadership* dan variabel terikat Z yaitu *Employee Innovation* serta variabel intervening Y yaitu *Job Embeddedness*.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
<i>Employee Innovation (Z)</i> <i>Employee innovation</i> adalah tindakan terus menerus untuk membangun dan mengembangkan organisasi dengan merangkul teknologi baru dan menciptakan terobosan dalam produk dan layanan baru, dan selalu berusaha untuk memperluas pasar baru (Nguyen et al, 2019)	<ol style="list-style-type: none">1. Komunikasi dalam organisasi , Komunikasi yang berjalan baik dalam organisasi akan memudahkan terjadinya pertukaran ide-ide dan gagasan inovatif.2. Iklim kreatif Lingkungan kerja yang mendukung penyaluran kreativitas karyawannya mulai dari budaya organisasi hingga kepemimpinan.3. Komitmen atas kegiatan

Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Feist et al, 2018)

Ethical Leadership (X2)

Ethical Leadership dapat diartikan sebagai demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan mempromosikan kepribadian tersebut kepada bawahannya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan cara mengambil keputusan (Hsieh et al, 2020).

inovatif, Keinginan kuat yang ada dalam diri masing-masing individu dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan inovatif yang sesuai dengan tujuan organisasi.

1. *Pastperformance*, bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.
2. *Vicariousexperience*, Merupakan cara meningkatkan efikasi diri dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain
3. *Verbalpersuasion* , Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4. *Emotionalcues*, Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya.
 1. *Fairness* (Keadilan), Mendorong dan mendukung perlakuan yang adil serta memperlakukan orang lain tanpa pilih kasih.
 2. *Power Sharing*, yaitu berbagi kekuasaan dengan mengizinkan orang lain didalam perusahaan untuk memberikan saran dan pandangannya tentang keputusan dari setiap diskusi yang berlangsung

3. *Role Clarification*, adalah kegiatan yang memberitahukan tanggung jawab, keinginan dan target kerja karyawan
4. *People Orientation*, merupakan sifat peduli kepada setiap individu dalam lingkungan pekerjaannya
5. *Integrity*, Bertindak secara konsisten dengan pedoman dan nilai yang dianut oleh perusahaan.
6. *Ethical Guidance*, Memberitahukan komunikasi tentang etika dan penjelasan tentang peraturan yang etis di dalam organisasi serta promosi (penghargaan) atas perilaku etis pada karyawan
7. *Concern for Sustainability*, Merasa peduli terhadap lingkungan akan mendukung upaya untuk meningkatkan kualitas hidup yang berkelanjutan dan ikut mendukung keberlangsungan pelestarian bumi yang manfaatnya dapat dirasakan.

Job Embeddedness (Y)

Job embeddedness merupakan jaringan yang mendorong karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi, dan jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya (Nostra, 2019).

1. *Link* (Hubungan) , kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan tempat tinggalnya
2. *Fit* (Kesesuaian), kenyamanan dan kesesuaian yang dirasakan karyawan

- dengan organisasi dan lingkungannya
3. *Sacrifice* (Pengorbanan) , persepsi terhadap hal-hal material ataupun non material yang dirasakan mungkin akan hilang apabila seseorang meninggalkan pekerjaannya

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan April 2023 sampai dengan Juli 2023. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Penelitian	Bulan															
		Apr'23				Mei'23				Jun'23				Jul'23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■													
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■									
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal							■	■	■	■						
4	Seminar Proposal									■							
5	Pengumpulan Data										■						
6	Pengolahan Data dan Analisis Data											■	■	■	■		
7	Penyusunan Skripsi														■		
8	Sidang Skripsi															■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh

peneliti untuk dipelajari, Ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang berjumlah 102 karyawan, Sugiyono et al (2019).

Tabel 3.3
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Bagian	Populasi
1	Pegawai	12
2	Tenaga Alih Daya	90
	Jumlah	102

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 102 karyawan menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono et al (2019).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan

kepada responden , selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 102 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, Monecke et al (2019).

3.6.1 Analisis Jalur (*SEM PLS*)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali et al, 2018)

3.6.2 Partial *Least Square* (PLS)

Menurut Purwohandoko (2019) Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software SmartPLS 3.0* untuk menguji hubungan antar variable. ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu:

- (1) Merancang model structural (*inner model*);
- (2) Merancang model pengukuran (*outer model*);
- (3) Mengkonstruksi Diagram jalur;
- (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan;
- (5) Estimasi koefisien jalur loading dan *weight*;
- (6) Evaluasi *goodness of fit*;
- (7) Pengujian hipotesis (*Resampling bootstrapping*).

3.6.3 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung efikasi diri terhadap *employee innovation*; efikasi diri terhadap *job embeddedness*; dan *ethical leadership* terhadap *employee innovation*; serta pengaruh tidak langsung *ethical leadership* terhadap *job embeddedness* yang dimediasi komitmen karyawan. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut:

- (1) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)*;
- dan
- (2) Analisis model struktural/*structural model analysis (inner model)*.

Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain;

(1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*)

Adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk.

Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018). Kriteria

realibity dan *validity* dapat dilihat dari:

1. *Cronbach Alpha*: > 0.7
2. *Rho_A*: > 0.7
3. *Composite Reliability*: > 0.6
4. *Average Variance Extracted* (AVE): > 0.5

(2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk

lainnya (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Untuk mengukur validitas

diskriminan dapat dilihat dari:

1. *Fornell-Larcker Cirterion*
2. Cross Loadings
3. *Heretroit-Monotraid Ratio* (HTMT)

Namun demikian dalam *website* SmartPLS pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotraid Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 2 pengujian, antara lain:

(1) *R-square*;

R-Square adalah ukuran proposi varias nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Bertujuan untuk memprediksi apakah model adalah

baik/buruk. Kriterianya adalah $R^2=0.75$ artinya Model adalah substansial (kuat), jika nilai $R^2=0.25$ artinya Model adalah moderate (sedang) dan jika nilai $R^2=0,25$ artinya Model adalah lemah (buruk).

(2) *f-square*;

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen.

3.6.3.3 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.3.4 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

(a) *Direct effects*; (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *Direct effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *Direct effects* adalah seperti terlihat didalam.

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Efikasi Diri) pengaruh X2 (*Ethical Leadership*) terhadap Y (*Employee Innovation*). Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X1 terhadap Y mempunyai Koefisien jalur

2. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien

3.6.3.5 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

(a) *Indirect effects*; (Pengaruh Tidak Langsung)

tujuan analisis *Indirect effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (ave)*.

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan :

Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 10 pernyataan untuk variabel *Ethical Leadership* (X2), 18 pernyataan untuk variabel *Job Embeddedness* (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel *Employee Innovation* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 102 orang pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 102. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 102 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut:

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 93 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	77	75,5
Wanita	25	24,5
Jumlah	102	100

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin dimana responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 77 responden (75,5%) dan wanita 25 responden (24,5%). Pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan mayoritas melakukan pekerjaan dilapangan oleh sebab itu untuk maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki disbanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Berdasarkan Usia

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan usi 93 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	32	31,3
30-39 tahun	33	32,4
40-49 tahun	27	26,5
<50 tahun	10	9,8
Jumlah	102	100

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang usia dimana mayoritas para responden usia 30-39 tahun, yaitu sebanyak 33 responden (32,4%) hal ini menunjukkan bahwa dengan usia 30-39 tahun pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya.

4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan pendidikan 102 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMA	2	1,9
D3	16	15,6
S1	77	75,6
S2	7	6,9
Jumlah	102	100

Dari tabel 4.3 dapat dilihat gambaran tentang Pendidikan dimana mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 77 responden (75,6%) Dimana dengan pendidikan pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Status Pernikahan

Tingkat persentase status pernikahan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	80	78,4
Belum Menikah	22	21,6
Jumlah	102	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 80 orang (78,4%) dan yang belum menikah sebanyak 22 orang (21,6%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur) sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah atau

belum menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.2.5 Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 93 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Masa Kerja :		
1-5 tahun	15	15,7
6-10 tahun	26	24,5
11-16 tahun	45	44,1
16-20 tahun	11	10,8
>20 tahun	5	4,9
Total	102	100

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu pada 11-16 tahun yaitu 45 orang atau 44,1%, 1-5 tahun yaitu 15 orang atau 15,7%, 6-10 tahun yaitu 26 orang atau 24,5%, 16-20 tahun yaitu 11 orang atau 10,8%., > 20 tahun yaitu 5 orang atau 4,9% Dari data diatas mayoritas responden dengan masa kerja 11-16 tahun yaitu berjumlah 45 orang, dimana dengan masa kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang mayoritas 11-16 tahun menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 *Employee Innovation*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Employee Innovation* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel *Employee Innovation* (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	50.5	34	36.7	10	10.8	1	1.1	2	2.2	93	100%
2	27	29.0	51	54.8	9	9.7	5	5.4	1	1.1	93	100%
3	29	31.2	55	59.1	6	17.2	2	2.2	1	1.1	93	100%
4	31	33.3	47	50.5	12	12.9	2	2.2	1	1.1	93	100%
5	30	32.3	54	58.1	7	7.5	0	0	2	2.2	93	100%
6	35	37.6	40	43.0	11	11.8	6	17.2	1	1.1	93	100%
7	34	36.6	42	45.2	14	15.1	2	2.2	1	1.1	93	100%
8	27	29.0	56	60.2	8	8.6	1	1.1	1	1.1	93	100%
9	31	33.3	39	41.9	21	22.6	1	1.1	1	1.1	93	100%
10	20	21.5	59	63.4	10	10.8	1	1.1	3	3.2	93	100%

Dari tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperhatikan masalah yang bukan bagian dari kesehariannya bekerja, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.5% dan menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 87.2% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai memperhatikan masalah yang bukan bagian dari kesehariannya bekerja.
2. Jawaban responden tentang bertanya-tanya bagaimana hal-hal bisa ditingkatkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 54.8% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.0%. Hal ini menunjukkan bahwa 83.8% .

Dari seluruh pegawai berpendapat pegawai mendapat target bertanya-tanya bagaimana hal-hal bisa ditingkatkan.

3. Jawaban responden tentang mencari pekerjaan baru metode, teknik atau instrumen, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 59.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 92.4% dari seluruh pegawai mencari pekerjaan baru metode, teknik atau instrumen.
4. Jawaban responden tentang menghasilkan asli solusi untuk masalah, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.5% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 83.8% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai menghasilkan asli solusi untuk masalah.
5. Jawaban responden tentang buat penting anggota organisasi antusias untuk berinovasi ide ide, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 54 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 32.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 90.4% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai buat penting anggota organisasi antusias untuk berinovasi ide ide.
6. Jawaban responden tentang berusaha meyakinkan orang untuk mendukung suatu ide inovatif, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 43.0% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.6%. Hal ini menunjukkan bahwa

80.6% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai Berusaha meyakinkan orang untuk mendukung suatu ide inovatif.

7. Jawaban responden tentang selalu melakukan proses berdasarkan pada cara-cara yang benar, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.2% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.6%. Hal ini menunjukkan bahwa 81.8% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai selalu melakukan proses berdasarkan pada cara-cara yang benar.
8. Jawaban responden tentang memperkenalkan secara sistematis ide-ide inovatif ke dalam pekerjaan praktik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 56 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 60.2% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.0%. Hal ini menunjukkan bahwa 89.2% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai memperkenalkan secara sistematis ide-ide inovatif ke dalam pekerjaan praktik.
9. Jawaban responden tentang berkontribusi pada pelaksanaan baru ide ide, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.2% dari seluruh personel berpendapat berkontribusi pada pelaksanaan baru ide ide
10. Jawaban responden tentang berusaha dalam pengembangan hal-hal baru, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 59 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.4% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah

persentase sebesar 21.5%. Hal ini menunjukkan bahwa 84.9% dari seluruh pegawai berpendapat berusaha dalam pengembangan hal-hal baru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator taat asas tergolong baik.

4.1.3.2 *Self Efficacy*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Self Efficacy* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	29.0	49	52.7	14	15.1	1	1.1	2	2.2	93	100%
2	28	30.1	54	58.1	7	7.5	3	3.2	1	1.1	93	100%
3	30	32.3	45	48.4	15	16.1	2	2.2	1	1.1	93	100%
4	28	30.1	55	59.1	6	6.5	2	2.2	2	2.2	93	100%
5	17	18.3	56	60.2	16	17.2	3	3.2	1	1.1	93	100%
6	28	30.1	52	55.9	10	10.8	2	2.2	1	1.1	93	100%

Dari tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu menganalisis masalah jangka panjang untuk menentukan solusi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.7% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.0%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.9% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai mampu menganalisis masalah jangka panjang untuk menentukan solusi.
2. Jawaban responden tentang dapat mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajer, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 54 orang dengan total

jumlah frekuensi sebesar 58.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 88.2% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai dapat mewakili area kerja dalam pertemuan dengan manajer.

3. Jawaban responden tentang mampu berkontribusi dalam diskusi tentang strategi organisasi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 48.4% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 32.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.7% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai mampu berkontribusi dalam diskusi tentang strategi organisasi.
4. Jawaban responden tentang dapat membantu menetapkan target/sasaran di area kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 59.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 89.2% dari seluruh pegawai berpendapat dapat membantu menetapkan target/sasaran di area kerja.
5. Jawaban responden tentang mampu menghubungi orang di luar organisasi (mis pemasok, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah, mayoritas menjawab “sangat” sebanyak 56 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 60.2% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 18.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 78.5% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai mampu menghubungi orang di luar organisasi (mis pemasok, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah.

6. Jawaban responden tentang mampu menyajikan informasi kepada sekelompok rekan kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55.9% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 86.0% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai mampu menyajikan informasi kepada sekelompok rekan kerja.

4.1.3.3 Ethical Leadership

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Ethical Leadership* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel *Ethical Leadership* (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	33.4	49	52.7	10	10.8	2	2.2	1	1.1	93	100%
2	33	35.3	44	47.3	10	10.8	5	5.4	1	1.1	93	100%
3	29	31.2	55	59.1	6	6.5	2	2.2	1	1.1	93	100%
4	31	33.4	47	50.5	12	12.9	2	2.2	1	1.1	93	100%
5	32	34.4	52	55.9	7	7.5	0	0	2	2.2	93	100%
6	29	31.2	47	50.5	14	15.1	1	1.1	2	2.2	93	100%
7	27	29.0	49	52.7	14	15.1	1	1.1	2	2.2	93	100%
8	28	30.1	54	58.1	7	7.5	3	3.2	1	1.1	93	100%
9	31	33.3	39	41.9	21	22.6	1	1.1	1	1.1	93	100%
10	20	21.5	59	63.4	10	10.8	1	1.1	3	3.2	93	100%

Dari tabel 4.8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang atasan saya memberi contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika, misalnya, dengan mematuhi aturan keselamatan secara ketat, dan mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 49

orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52.7% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.4%. Hal ini menunjukkan bahwa 86.1% dari seluruh pegawai berpendapat atasan memberi contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika, misalnya, dengan mematuhi aturan keselamatan secara ketat.

2. Jawaban responden tentang atasan mengutamakan kepentingan karyawan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 47.3% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 82.6% dari seluruh pegawai berpendapat atasan mengutamakan kepentingan karyawan.
3. Jawaban responden tentang atasan saya dapat dipercaya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 59.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 90.3% dari seluruh pegawai berpendapat atasan dapat dipercaya.
4. Jawaban responden tentang atasan saya bertanya kepada rekan kerjanya saat mengambil keputusan, “apa yang benar sesuatu yang harus dikerjakan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.5% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.4%. Hal ini menunjukkan bahwa 83.9% dari seluruh pegawai berpendapat atasan bertanya kepada rekan kerjanya saat mengambil keputusan, “apa yang benar sesuatu yang harus dikerjakan.

5. Jawaban responden tentang atasan saya membuat keputusan yang adil dan seimbang, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55.9% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 34.4%. Hal ini menunjukkan bahwa 90.3% dari seluruh pegawai berpendapat atasan membuat keputusan yang adil dan seimbang.
6. Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan perlindungan kerja Atasan saya mendefinisikan kesuksesan bukan hanya berdasarkan hasil tetapi juga cara memperolehnya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.5% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 81.7% dari seluruh pegawai berpendapat dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan perlindungan kerja Atasan mendefinisikan kesuksesan bukan hanya berdasarkan hasil tetapi juga cara memperolehnya.
7. Jawaban responden tentang supervisor saya mendengarkan apa yang karyawan katakan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.7% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.0%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.7% dari seluruh pegawai berpendapat supervisor saya mendengarkan apa yang karyawan katakan.
8. Jawaban responden tentang atasan saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis (tulus, wajar, dan peduli) cara, mayoritas menjawab “setuju” jumlah

54 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 88.2% dari seluruh pegawai berpendapat Atasan saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis (tulus, wajar, dan peduli) cara.

9. Jawaban responden tentang atasan saya mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika (mis protokol, penggunaan material yang benar, atau batas area respons), mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.2% dari seluruh pegawai berpendapat atasan saya mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika (mis protokol, penggunaan material yang benar, atau batas area respons).
10. Jawaban responden tentang atasan saya mendiskusikan etika atau nilai bisnis dengan karyawan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 59 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.4% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 21.5%. Hal ini menunjukkan bahwa 84.9% dari seluruh pegawai berpendapat Atasan saya mendiskusikan etika atau nilai bisnis dengan karyawan.

4.1.3.4 Job Embeddedness

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Job Embeddedness* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel *Job Embededness* (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	33.3	39	41.9	21	22.6	1	1.1	1	1.1	93	100%
2	20	21.5	59	63.4	10	10.8	1	1.1	3	3.2	93	100%
3	27	29.0	48	51.6	12	12.9	5	5.4	1	1.1	93	100%
4	31	33.3	46	49.5	13	14.0	2	2.2	1	1.1	93	100%
5	23	24.7	56	60.2	11	11.8	2	2.2	1	1.1	93	100%
6	32	35.4	50	53.8	6	6.5	3	3.2	2	2.2	93	100%
7	51	54.8	21	22.6	12	12.9	8	8.6	1	1.1	93	100%
8	39	41.9	22	23.7	26	28.0	3	3.2	3	3.2	93	100%
9	28	30.1	47	50.5	11	11.8	4	4.3	2	2.2	93	100%
10	29	31.2	41	44.1	16	17.2	3	3.2	4	4.3	93	100%
11	35	37.6	23	24.7	18	19.4	13	14.0	4	4.3	93	100%
12	38	40.9	25	26.9	6	17.2	10	10.8	4	4.3	93	100%
13	32	34.4	39	41.9	14	15.1	6	17.2	2	2.2	93	100%
14	27	29.0	48	51.6	10	10.8	5	5.4	3	3.2	93	100%
15	61	65.6	22	23.7	6	6.5	2	2.2	2	2.2	93	100%
16	58	62.4	20	21.5	10	10.8	3	3.2	2	2.2	93	100%
17	34	36.6	42	45.2	14	15.1	2	2.2	1	1.1	93	100%
18	28	30.1	54	58.1	7	7.5	3	3.2	1	1.1	93	100%

Dari tabel 4.9 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki hubungan persahabatan dan cinta dengan semua anggota dari kelompok kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.2% dari seluruh pegawai berpendapat pegawai memiliki hubungan persahabatan dan cinta dengan semua anggota dari kelompok kerja.

2. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengeksploitasi keterampilan dan bakat saya dengan baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 59 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.4% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 21.5%. Hal ini menunjukkan bahwa 84.9% dari seluruh pegawai berpendapat pekerjaan memungkinkan untuk mengeksploitasi keterampilan dan bakat dengan baik.
3. Jawaban responden tentang nilai dan tujuan saya konsisten dengan nilai-nilai perusahaan organisasi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.6% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.0%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.6% dari seluruh pegawai berpendapat nilai dan tujuan konsisten dengan nilai-nilai perusahaan organisasi.
4. Jawaban responden tentang dapat mencapai tujuan profesional saya melalui pekerjaan dalam hal ini organisasi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 49.5% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 82.8% dari seluruh pegawai berpendapat dapat mencapai tujuan profesional melalui pekerjaan dalam hal ini organisasi.
5. Jawaban responden tentang merasa puas dengan kemajuan saya, selama karir profesional saya dalam organisasi ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 56 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 60.2% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.7%.

Hal ini menunjukkan bahwa 84.9% dari seluruh pegawai berpendapat merasa puas dengan kemajuan, selama karir profesional saya dalam organisasi ini.

6. Jawaban responden tentang jika akan tinggal di organisasi ini, saya akan mencapai lebih dari saya sasaran, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53.8% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.4%. Hal ini menunjukkan bahwa 82.8% dari seluruh pegawai berpendapat jika akan tinggal di organisasi ini, saya akan mencapai lebih dari saya sasaran.
7. Jawaban responden tentang memperoleh penghasilan sesuai dengan ingina selalu berinteraksi dengan rekan kerja saya di tempat kerja nan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 54.8% dan menjawab “setuju” sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase sebesar 22.6%. Hal ini menunjukkan bahwa 82.8% dari seluruh pegawai selalu berinteraksi dengan rekan kerja saya di tempat kerja.
8. Jawaban responden tentang banyak rekan kerja bergantung pada saya untuk membantu mencapai pekerjaan mereka, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9% dan menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 23.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.6% dari seluruh pegawai berpendapat banyak rekan kerja bergantung pada saya untuk membantu mencapai pekerjaan mereka.
9. Jawaban responden tentang sistem saat ini memungkinkan kemungkinan terbentuknya interaksi tim kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.5% dan menjawab “sangat setuju” ,

sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.6% dari seluruh pegawai berpendapat sistem saat ini memungkinkan kemungkinan terbentuknya interaksi tim kerja.

10. Jawaban responden tentang pertemuan informal rutin diadakan untuk mempererat hubungan di kalangan pekerja, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44.1% dan menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.3% dari seluruh pegawai berpendapat pertemuan informal rutin diadakan untuk mempererat hubungan di kalangan pekerja.
11. Jawaban responden tentang merasa bahwa pekerjaan saya saat ini memuaskan kebutuhan saya akan penghargaan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 37.6% dan menjawab “setuju” sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 62.3% dari seluruh pegawai berpendapat merasa bahwa pekerjaan saya saat ini memuaskan kebutuhan saya akan penghargaan
12. Jawaban responden tentang organisasi memungkinkan semua anggota untuk berpartisipasi dalam pekerjaan komite, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.9% dan menjawab “setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 26.9%. Hal ini menunjukkan bahwa 67.8% dari seluruh pegawai berpendapat organisasi memungkinkan semua anggota untuk berpartisipasi dalam pekerjaan komite.

13. Jawaban responden tentang memiliki banyak kebebasan untuk memilih bagaimana menetapkan tujuan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9% dan menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 34.4%. Hal ini menunjukkan bahwa 76.3% dari seluruh pegawai berpendapat memiliki banyak kebebasan untuk memilih bagaimana menetapkan tujuan.
14. Jawaban responden tentang merasa bahwa rekan kerja menunjukkan rasa hormat yang besar kepada saya dan apresiasi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.6% dan menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.0%. Hal ini menunjukkan bahwa 80.6% dari seluruh pegawai berpendapat merasa bahwa rekan kerja menunjukkan rasa hormat yang besar kepada saya dan apresiasi.
15. Jawaban responden tentang peluang promosi dalam pekerjaan ini sangat bagus, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 61 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 65.6% dan menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 23.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 89.3% dari seluruh pegawai berpendapat peluang promosi dalam pekerjaan ini sangat bagus.
16. Jawaban responden tentang mendapatkan tingkat pertemuan keuntungan yang baik dari kinerja saya cukup, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 58 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 62.4% dan menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 21.5%. Hal ini menunjukkan bahwa

83.9% dari seluruh pegawai berpendapat mendapatkan tingkat pertemuan keuntungan yang baik dari kinerja saya cukup.

17. Jawaban responden tentang organisasi menyediakan paket perawatan kesehatan yang berbeda untuk pekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.2% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.6%. Hal ini menunjukkan bahwa 81.8% dari seluruh pegawai berpendapat organisasi menyediakan paket perawatan kesehatan yang berbeda untuk pekerja.

18. Jawaban responden tentang organisasi menyediakan paket perawatan kesehatan yang berbeda untuk pekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 54 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58.1% dan menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 88.2% dari seluruh pegawai berpendapat organisasi menyediakan paket perawatan kesehatan yang berbeda untuk pekerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reliability*, dan *average variance extracted*

(AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

1. Reliability Item

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstruk. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari

0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid

untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu Efikasi Diri dan *Ethical*

Leadership, *Employee Innovation* dan *Job Embeddedness*.

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.10
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Efikasi Diri	0.891
Inovasi Karyawan	0.952
Kepemimpinan yang Etis	0.917
Keterkaitan Pekerjaan	0.957

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk efikasi diri sebesar 0,891; *Employee Innovation* sebesar 0,952, *Ethical Leadership* sebesar 0,917, *Job Embeddedness* sebesar 0,957;. Keempat laten memperoleh nilai *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.11
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0.578
Inovasi Karyawan	0.667
Kepemimpinan yang Etis	0.526
Keterkaitan Pekerjaan	0.555

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk efikasi diri sebesar 0,578; *Employee Innovation* sebesar 0,667, *Ethical Leadership* sebesar 0,6, *Job Embeddedness* sebesar 0,555 ;. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

1.1.2.2 *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.12
Discriminant Validity

	Efikasi Diri	Employee Innovation	Ethical Leadership	Job Embeddedness
X1.1 Level	0.647	0.596	0.548	0.596
X1.2 Level	0.717	0.573	0.500	0.554
X1.3 Strength	0.864	0.848	0.743	0.812
X1.4 Strength	0.815	0.738	0.659	0.756
X1.5 Generality	0.729	0.572	0.542	0.660

X1.6	Generality	0.771	0.782	0.685	0.717
X2.1	Integrity	0.816	0.915	0.768	0.815
X2.10	Personal Growth	0.421	0.384	0.631	0.408
X2.2	Integrity	0.762	0.891	0.795	0.818
X2.3	Humility	0.709	0.821	0.745	0.800
X2.4	Fairness and Justice	0.434	0.471	0.718	0.524
X2.5	Fairness and Justice	0.526	0.467	0.741	0.538
X2.6	Empathy	0.546	0.545	0.789	0.610
X2.7	Empowerment	0.602	0.514	0.761	0.575
X2.8	Empowerment	0.424	0.392	0.664	0.475
X2.9	Personal Growth	0.316	0.366	0.615	0.409
Y1.1	Idea exploration	0.647	0.596	0.548	0.596
Y1.10	Idea implementation	0.743	0.882	0.783	0.807
Y1.2	Idea exploration	0.717	0.573	0.500	0.554
Y1.3	Idea generation	0.812	0.905	0.756	0.805
Y1.4	Idea generation	0.760	0.893	0.800	0.821
Y1.5	Idea generation	0.709	0.826	0.752	0.804
Y1.6	Idea championing	0.749	0.822	0.667	0.781
Y1.7	Idea championing	0.773	0.779	0.671	0.707
Y1.8	Idea implementation	0.745	0.898	0.780	0.830
Y1.9	Idea implementation	0.799	0.907	0.755	0.804
Z1	Fit	0.718	0.831	0.759	0.811
Z10	Links	0.675	0.647	0.597	0.705
Z1	Links	0.679	0.537	0.488	0.587
Z1	Links	0.789	0.836	0.717	0.778
Z13	Sacrifice	0.778	0.651	0.605	0.716
Z14	Sacrifice	0.730	0.704	0.694	0.786
Z15	Sacrifice	0.723	0.882	0.759	0.813
Z16	Sacrifice	0.520	0.476	0.474	0.629
Z17	Sacrifice	0.663	0.615	0.607	0.750
Z18	Sacrifice	0.683	0.637	0.589	0.634
Z2	Fit	0.725	0.793	0.642	0.761
Z3	Fit	0.608	0.616	0.674	0.775
Z4	Fit	0.622	0.679	0.688	0.794
Z5	Fit	0.671	0.699	0.712	0.818
Z6	Fit	0.611	0.679	0.715	0.760
Z7	Links	0.689	0.723	0.727	0.834
Z8	Links	0.731	0.764	0.718	0.833
Z9	Links	0.457	0.474	0.403	0.544

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator

pada tiap variabelnya telah tepat.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil R²

	R Square	R Square Adjusted
Inovasi Karyawan	0.899	0.895
Keterkaitan Pekerjaan	0.875	0.873

Dari tabel 4.13 di atas diketahui bahwa pengaruh Efikasi Diri, *Ethical Leadership*, dan *Job Embeddedness* terhadap *Employee Innovation* dengan nilai *r-square* 0,899 mengindikasikan bahwa variasi nilai *Employee Innovation* mampu dijelaskan oleh variasi nilai Efikasi Diri, *Ethical Leadership*, dan *Job Embeddedness* sebesar 89.9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 10.1% dipengaruhi oleh variabel lain, selanjutnya pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* terhadap *Job Embeddedness* dengan nilai *r-square* 0,875 mengindikasikan bahwa variasi nilai *Job Embeddedness* mampu dijelaskan oleh nilai

Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* sebesar 87,5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 12.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.2 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.14
Nilai *F-Square*

	Employee Innovation	Job Embeddedness
Efikasi Diri	0.254	0.906
Inovasi Karyawan		
Kepemimpinan yang Etis	0.094	0.426
Keterkaitan Pekerjaan	0.201	

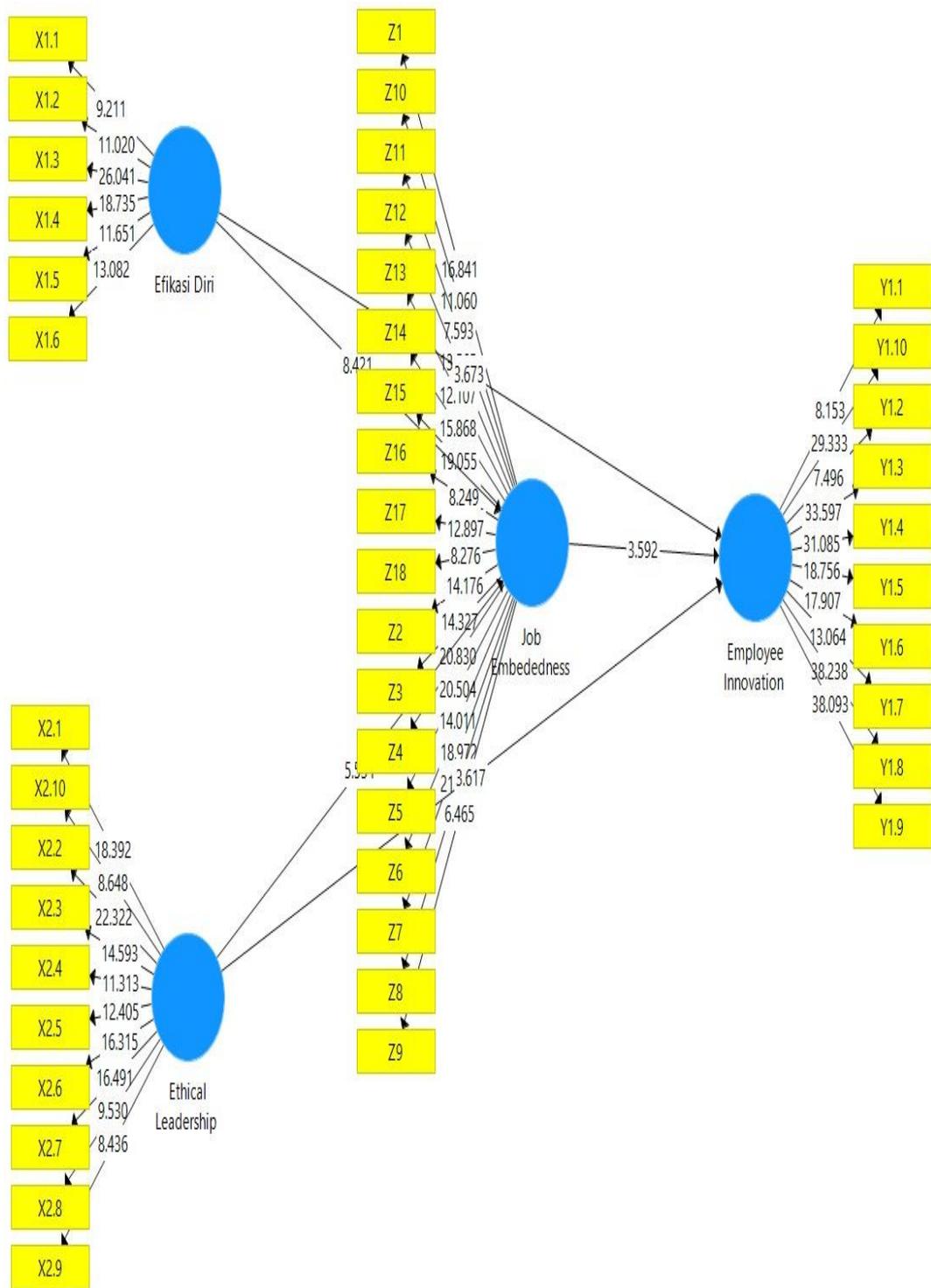
Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap *Employee Innovation* mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,254 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
2. Pengaruh efikasi diri terhadap *Job Embeddedness* mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,906 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

3. Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Employee Innovation* mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,094 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
4. Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Job Embeddedness* mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,426 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
5. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Employee Innovation* mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,201 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



Gambar 4.2
Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini:

Tabel 4.15
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Inovasi Karyawan	0.383	0.365	0.104	3.673	0.000
Efikasi Diri -> Keterkaitan Pekerjaan	0.582	0.583	0.069	8.421	0.000
Kepemimpinan yang Etis -> Inovasi Karyawan	0.201	0.200	0.056	3.617	0.000
Kepemimpinan yang Etis -> Keterkaitan Pekerjaan	0.399	0.398	0.072	5.534	0.000
Keterkaitan Pekerjaan -> Inovasi Karyawan	0.404	0.424	0.113	3.592	0.000

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap *employee innovation* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,383. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dengan begitu variabel dan instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini.
2. Pengaruh efikasi diri terhadap *job embededness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,582. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *job embededness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dengan begitu variabel dan instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini.
3. Pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee innovation* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,201. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *ethical leadership* berpengaruh secara,

signifikan terhadap *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dengan begitu variabel dan instrumen dapat digunakan untuk penelitian.

4. Pengaruh *ethical leadership* terhadap *job embededness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,399. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job embededness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dengan begitu variabel dan instrumen dapat digunakan sebagai pendukung penelitian.
5. Pengaruh *job embededness* terhadap *employee innovation* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,404. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *job embededness* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, dengan begitu variabel dan instrumen dapat digunakan sebagai pendukung dalam penelitian ini.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Keterkaitan Pekerjaan-> Inovasi Karyawan	0.235	0.247	0.074	3.167	0.002
Kepemimpinan yang Etis -> Keterkaitan Pekerjaan -> Inovasi Karyawan	0.161	0.168	0.053	3.034	0.003

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,235. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
2. Pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,161. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.4.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Employee Innovation*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap *employee innovation* dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dimana pegawai mempunyai keyakinan untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu pada aktifitas pribadi terhadap target

pencapaian tugas yang sesuai terget dan pegawai, pegawai percaya diri untuk mengungkapkan hal-hal apa saja yang akan dilakukan untuk kedepannya dan pimpinan selalu mewadai dan terbuka untuk karyawan yang memiliki inovasi dan pasti karyawan yang berargumen tentang ide barunya tersebut masih diukur dan dikaji untuk diterapkan dalam perusahaan. Sehingga efikasi diri karyawan ini sangat penting untuk menumbuhkan sebuah kreativitas atau inovasi-inovasi baru.

Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap efikasi diri terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan efikasi diri secara umum atau *generalized* efikasi diri. Pada efikasi diri secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Efikasi diri terhadap inovasi karyawan, Schunk et al (2021).

Penelitian tersebut dilakukan oleh Hsiao et al (2011) bahwa efikasi diri terhadap inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan Momeni et al (2014) bahwa efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

4.2.4.2 Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Innovation*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee innovation* dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh dan

signifikan terhadap *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* mampu meningkatkan *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dimana dengan pimpinan yang selalu memberikan motivasi serta dukungan kepada setiap pegawai sehingga pegawai akan mampu untuk menciptakan inovasi-inovasi baru.

Ethical Leadership berfokus pada perilaku yang sesuai secara normatif. Perspektif dari teori pembelajaran sosial menunjukkan bahwa pemimpin yang menekankan untuk melakukan hal yang benar dan berbicara tentang perilaku apa saja yang tidak pantas akan mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari pengikutnya dan menjadi panutan yang. *Ethical Leadership* menunjukkan perilaku etis seperti perlakuan yang adil, kesetaraan dan mengutamakan keadilan terhadap bawahannya dan menginspirasi mereka untuk berperilaku sesuai dengan kode etis perusahaan. Pemimpin seperti itu mengerjakan desain pekerjaan para pekerjanya (kondisi kerja dan beban kerja yang lebih baik), karakteristik pekerjaan (yaitu signifikansi tugas dan otonomi), pengembangan pribadi karyawan dan menyediakan lingkungan kerja terdepan untuk berbagi gagasan demi kesejahteraan rekan kerja lainnya, Islam et al (2020).

Hal ini sejalan dengan pengaruh penelitian yang menunjukkan bahwa mungkin terdapat pengaruh yang luas di antara variabel *ethical leadership* terhadap inovasi karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan hasil penelitian bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan, Gultom et al (2018).

4.2.4.3 Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Employee Innovation*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *job embeddedness* terhadap *employee innovation* dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* mampu meningkatkan *employee innovation* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dengan terikatannya kerja yang dimiliki pegawai dimana pegawai akan merasa puas atas apa yang diterima, pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan mampu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Job embeddedness merupakan sebuah konstruk multi dimensi yang menggambarkan bagaimana seseorang menjadi melekat/tertanam di dalam pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja karena di pengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*). Menurut Felps (2019) memaparkan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi, seperti hubungan antar orang-orang di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka. berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka, akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja dalam setiap harinya dan memberikan hal baik dan cocok terhadap semua karyawan.

4.2.4.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Job Embeddedness*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap *job embeddedness* dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dimana dengan semakin efektifnya efikasi diri pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan maka keterikatan kerja pegawai akan semakin meningkat. Dimana dengan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya maka pegawai akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai akan memiliki keterikatan kerja yang baik.

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban. *Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan Subagyo (2014).

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. *Self-efficacy* mengacu pada persepsitentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu Muis et al., (2018). Hasil ini sejalan dengan riset terdahulu bahwa efikasi

diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan dimensi keterikatan kerja dan efikasi diri penting ditingkatkan di tempat kerja untuk memotivasi pegawai dalam rangka menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan Yu et al (2020); (Al-Hamdan & Bani Issa (2021). Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, lebih aktif, dan mampu menangani tantangan ataupun kesulitan dalam pekerjaannya. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu bertahan meskipun tantangan terus berdatangan pada saat menyelesaikan pekerjaan Mejia et al (2021).

4.2.4.5 Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Job Embeddedness*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *ethical leadership* terhadap *job embeddedness* dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* mampu meningkatkan *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dimana pimpinan karyawan didorong dan dihargai oleh keadaan yang secara menyatu, menyenangkan dari tugas atau aktivitas yang mereka lakukan, yang proses menciptakan perasaan kompetensi (fit). Para karyawan mulai percaya bahwa bakat pribadi mereka, yaitu keterampilan dan kemampuan, sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk kebaikan kinerja pekerjaan (fit), dan keyakinan ini selanjutnya memperkuat *job embeddedness*. Ini menunjukkan bahwa satu jalur melalui self leadership mana yang dapat bekerja untuk mempengaruhi *job embeddedness* adalah melalui bakat, yang bekerja untuk memperkuat keyakinan secara positif kecocokan

organisasi. Ciri pemimpin etis dengan etika tinggi adalah bertanggung jawab, serius, dan akomodatif. Kepemimpinan etis mengandung dua dimensi penting : manajer bermoral dan pribadi bermoral. ‘Manajer bermoral’ mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin menetapkan standar moral dan menggunakan penghargaan dan penalti untuk memastikan bahwa standar moral diikuti. ‘Pribadi bermoral’ mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang selayaknya di tempat kerja seperti kejujuran, kepercayaan, dan kepedulian kepada orang lain. Pribadi bermoral dipandang sebagai orang yang mudah didekati dan dapat diandalkan Brown et al (2005). Pemimpin etis tidak hanya membicarakan hal yang baik-baik tetapi mereka mempraktikkan apa yang mereka sampaikan dan secara proaktif menjadi panutan tentang penerapan kode etik, Brown & Trevino (2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Den Hartog dan Belschak (2012) menemukan bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Engelbrecht, Heine, dan Mahembe (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan etis dan keterikatan kerja.

4.2.4.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Employee Innovation* Melalui *Job Embeddedness*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi

diri mampu meningkatkan *employee innovation* melalui *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dimana dengan semakin efektifnya efikasi diri pegawai PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan maka keterikatan kerja pegawai akan semakin meningkat. Dimana dengan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya maka pegawai akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai akan memiliki keterikatan kerja yang baik dengan demikian maka pegawai akan memiliki inovasi-inovasi untuk mempermudah pekerjaannya tersebut.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri yang

seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

4.2.4.7 Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Innovation* Melalui *Job Embeddedness*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee innovation* melalui *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* mampu meningkatkan *employee innovation* melalui *job embeddedness* pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan dimana pimpinan karyawan didorong dan dihargai oleh keadaan yang secara menyatu, menyenangkan dari tugas atau aktivitas yang mereka lakukan, yang proses menciptakan perasaan kompetensi dengan demikian maka pegawai tersebut akan memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya tersebut sehingga pegawai akan memiliki inovasi-inovasi untuk melakukan pekerjaannya.

Pemimpin dalam suatu organisasi merupakan orang yang paling berpengaruh dalam melakukan pengaturan tugas dan bawahan memberikan andil besar terhadap perilaku inovatif individu didalam organisasi De Jong & Hartog (2010). Brown et al (2005) Kepemimpinan etis adalah perilaku kepemimpinan yang sesuai secara normatif yang ditunjukkan melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, selain itu promosi perilaku tersebut ke bawahan melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
2. Secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
3. Secara langsung *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
4. Secara langsung *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
5. Secara langsung *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
6. Secara tidak langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation* dimediasi *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
7. Secara tidak langsung *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Innovation* dimediasi *Job Embeddedness* pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan agar lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya serta menyelesaikan masalah pekerjaan yang di hadapinya.
2. Pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
3. Hendaknya pada masa yang akan datang PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan diharapkan untuk tetap berusaha dalam mempertahankan pada pegawai agar tetap tinggi dan menghindari hal-hal yang bisa menurunkan keterikan kerja pegawai. Hal tersebut bisa dilakukan dengan adanya kegiatan-kegiatan rekreasi seperti *outbond* atau *family gathering* yang selain dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai juga akan meningkatkan kerja sama antar pegawai, sehingga pegawai akan selalu merasa puas dan menunjukkan kinerja yang optimal.
4. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan agar memperhatikan kinerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.

5. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi *Employee Innovation* hanya menggunakan Efikasi diri, kepemimpinan etis, dan keterikan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi pegawai.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 93 angket yang dapat kembali kepada peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I. S. (2021). *Pengantar Manajemen*. Cv. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Albanese, A. M., Russo, G. R., & Geller, P. A. (2019). The Role Of Parental Self - Efficacy In Parent And Child Well - Being : A Systematic Review Of Associated Outcomes. *Child Care and Health Development*, 45(3), 333–363.
- Ancok, D. (2019). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Erlangal, Jakarta.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54-71.
- Azhari, F. A. R., & Nugroho, S. P. (2023). *Pengaruh Kapabilitas Inovasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perbankan Syariah di Solo Raya)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Bergiel, E. B., et al. (2019). Human Resource Practice, Job Embeddedness and Intention to Quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219.
- Bismala, L. (2021). Peranan Efikasi Diri Dan Keperibadian Dalam Membentuk Intensi Kewirausahaan Mahasiswa. *Probisnis*, 14(1), 10-20.
- Dekoulou, P. & Trivellas, P. (2019). Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175(1) 367-375.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Dongoran, F. R., & Febriyana, M. (2022, February). The Effect of Library Facilities and Library Services on Reading Interests of Students In The University of Muhammadiyah Sumatra Utara. In *Proceeding International Conference On Language, Literature And Culture* 1(211). UMSU PRESS.
- Frans F. (2018). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Dengan Intervening Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(1), 45-50.

- Fang, Y., Boelens, M., Windhorst, D. A., Raat, H., & Van Grieken, A. (2021). Factors Associated With Parenting Self-Efficacy: A Systematic Review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(6), 2641-2661.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2018). Theories of Personality: Ninth Edition. *New York: McGraw-Hill Education*, 14(2), 1693-7619.
- Felps, W. (2019). Turnover Contagion: How Coworkers Job Embeddedness And Job Search Behavior Influence Quitting. *Academy of management Journal*, 52, 1020-1030.
- Fitriyani, W. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar. *12(1)*, 257-276.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guerrero, L. A., Maas, G., Hogland, W. (2019). Solid Waste Management Challenges for Cities in Developing Countries. *Waste Management 33*, 220-232.
- Harfiani, R., & Mavianti, E. F. T. (2022, February). Cultural Education'aisyiyah In Medan. In *Proceeding International Conference On Language, Literature And Culture*, 1(416). UMSU PRESS.
- Hsieh, H. P. (2020). Mutual Fund Performance: The Decision Quality And Capital Magnet Efficiencies. *Managerial and Decision Economics*, 41(5), 861–872.
- Islam, M. Z., Khandaker, Z. H., Chowdhury, S. D., & Islam, K. M. S. (2020). Effect of citric acid and acetic acid on the performance of broilers. *J. Bangladesh Agric. Univ*, 6(2), 315-320.
- Janssen, Onne., Van De Vliert, E., & West, M. (2019). The Bright And Dark Sides Of Individual And Group Innovation: A Special Issue Introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129-145.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2021). Ethical leadership and follower helping and courtesy: Moral awareness and empathic concern as moderators. *Applied Psychology, 62*(2), 211–235.
- Kismono, G. (2018). The Relationships between Job Embeddedness, Work Family Conflict, and The Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Thesis Doctor Curtin University, 54* (4), 912-925
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (2018). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology, 31*(3), 356-362.
- Mallol, C.M., Holtom., & Thomas, W.L. (2018). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Springer-Science and Business Media, 1*(1), 225-235.
- Mathieu, J. E., & Dennis, M.Z. (1990). A review and meta-analysis of a antecedents, correlates, and consequences of the organizational commitment. *Psychological Buletin. 171*-194.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C.J., & Erez, M. (2018). *Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, 44*(6), 1102-21.
- Monecke, A., Leisch, F., (2019). SEM PLS: Structural Equation Modeling using Partial Least Squares. *Journal of Statistic Software. 48*(03), 1-32.
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 20*(2), 82-91.
- Nanda, N. M., Tjahjono, H. K., & Nuryakin, N. (2022). Ethical Leadership terhadap Employee Well-being: Peran mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 23*(1), 72-92.
- Nguyen, T. V., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The Effects Of Organizational Culture And Commitment On Employee Innovation: Evidence From Vietnam’s IT Industry. *Journal Of Asia Business Studies J, 13*(4).
- Rafiola, R. H., Setyosari, P., Radjah, C. L., & Ramli, M. (2020). The effect of learning motivation, self-efficacy, and blended learning on students’ achievement in the industrial revolution 4.0. *International Journal of Emerging Technologies in Learning, 15*(8), 71–82.

- Rahimah, K., Amirulloh, M., & Saleh, K. A. (2022). Legal Protection of Inventor Employees through Patent Ownership Agreements in Indonesia. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 89-102.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, (2021). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109.
- Shakeel, F., Baboota, S., Ahuja, A., Ali, J & Shafiq, S. (2019). Celecoxib Nanoemulsion: Skin Permeation Mechanism And Bioavailability Assessment. *Journal of drug targeting*, 16(10), 733-740.
- Shirish, A., Chandra, S., & Srivastava, S. C. (2019). International Journal Of Information Management Switching To Online Learning During COVID-19 : Theorizing The Role Of IT Mindfulness And Techno Eustress For Facilitating Productivity And Creativity In Student Learning. *International Journal of Information Management*, 61(7), 102-394.
- Soleman, M. M., Sabuhari, R., & Kamis, R. A. (2023). Market Conditions and Speed of Innovation on Increasing Sales of Micro and Small Entrepreneurs in Ternate City. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 123-133.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Takawira, N., Melinde, C., & Dries, S. (2019). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1 – 10.
- Tiger, L., & Calantone, L. J. (2018). The Impact of Market Knowledge Competence on New Product Advantage : Cocceptualization and Empirical Examination. *Journal of Marketing*, 62(10), 13 – 29.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.
- Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J.P., & Sablynski, C.J (2018). Job Embeddedness: Current research and future directions. In Griffeth R.W. and Hom P. (Eds). *Innovative Theory And Empirical Research On Employee Turnover*, 153-187.
- Yundanita, F. (2019). Perbedaan Job Embeddedness Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal EMBA*. 22(1), 50-60.

LAMPIRAN

NO	Deskripsi tanggapan responden variabel Employee Innovation (Y)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
8	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
9	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
10	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
11	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
15	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46
19	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
22	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
23	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36
27	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	36
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
40	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	47

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
43	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
55	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
61	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
64	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
68	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
69	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
70	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
71	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
72	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	36
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
75	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
76	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
77	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
78	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
79	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46
80	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	39
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
83	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
84	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39

85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
87	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36
88	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	36
89	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
90	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
95	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
96	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
97	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
101	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	36
102	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48

NO	Deskripsi tanggapan responden variabel Efikasi Diri (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	4	5	5	29
3	4	4	3	3	3	4	21
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	5	5	5	4	27
6	5	5	4	5	5	5	29
7	4	4	3	3	3	4	21
8	5	5	5	5	3	5	28
9	5	4	5	5	3	5	27
10	4	4	3	3	4	3	21
11	4	4	3	3	4	4	22
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	3	5	5	4	27
14	5	5	5	5	4	4	28
15	4	4	3	3	3	3	20
16	3	5	5	5	5	5	28
17	5	5	5	4	5	4	28
18	5	5	5	5	5	4	29
19	4	3	4	4	4	4	23
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	4	5	4	28
22	5	5	5	5	4	4	28

23	4	4	4	3	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	3	3	4	3	4	21
27	4	4	3	4	3	3	21
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	3	4	3	3	21
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	4	5	5	28
34	5	5	5	4	4	5	28
35	4	4	3	3	3	3	20
36	5	5	4	5	5	5	29
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	3	3	3	21
40	5	5	4	5	3	5	27
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	3	3	3	21
43	4	5	3	3	3	3	21
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	4	5	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	3	3	4	3	3	20
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	3	4	3	3	3	20
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	4	5	5	29
54	5	5	4	5	5	5	29
55	4	3	4	3	3	3	20
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	5	5	4	5	5	28
58	3	3	3	3	3	3	18
59	3	3	4	3	3	3	19
60	4	5	5	5	5	5	29
61	3	3	4	4	5	5	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	4	5	5	29
64	4	4	3	3	3	4	21
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	3	5	5	5	4	27

67	5	5	4	5	5	5	29
68	4	4	3	3	3	4	21
69	5	5	5	5	3	5	28
70	5	4	5	5	3	5	27
71	4	4	3	3	4	3	21
72	4	4	3	3	4	4	22
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	3	5	5	4	27
75	5	5	5	5	4	4	28
76	4	4	3	3	3	3	20
77	3	5	5	5	5	5	28
78	5	5	5	4	5	4	28
79	5	5	5	5	5	4	29
80	4	3	4	4	4	4	23
81	5	5	5	5	5	5	30
82	5	5	5	4	5	4	28
83	5	5	5	5	4	4	28
84	4	4	4	3	4	4	23
85	5	5	5	5	5	5	30
86	5	5	5	5	5	5	30
87	4	3	3	4	3	4	21
88	4	4	3	4	3	3	21
89	5	5	5	5	5	5	30
90	5	5	5	4	5	5	29
91	5	5	5	5	5	5	30
92	4	4	3	4	3	3	21
93	5	5	5	5	5	5	30
94	5	4	5	4	5	5	28
95	5	5	5	4	4	5	28
96	4	4	3	3	3	3	20
97	5	5	4	5	5	5	29
98	5	5	5	5	5	5	30
99	5	5	5	5	5	5	30
100	4	4	4	3	3	3	21
101	4	4	3	4	3	3	21
102	5	5	5	5	5	5	30

NO	Deskripsi tanggapan responden variabel Ethical Leadership (X2)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48

6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
14	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
18	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	42
19	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
22	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
23	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
27	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	36
28	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46
61	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	36
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
75	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
76	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
79	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	42
80	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
83	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
84	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	40
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
88	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	36
89	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
101	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3		43
102	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		48

NO	Deskripsi tanggapan responden variabel Job Embeddedness (Z)																		Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	88
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	88
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
10	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	59
11	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	87
14	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87
15	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
17	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	85
18	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	84
19	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	5	71
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
22	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	79
23	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5	67
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88
25	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	87
26	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	68
27	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	69
28	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	83
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89

34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	88
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	56
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
51	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	88
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	56
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	88
58	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
60	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
61	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	74
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
63	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
66	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	55
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	56
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
75	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
79	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	88
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	56
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	86
86	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
88	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
89	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	75

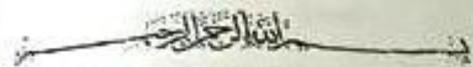
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	88
91	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	57
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
94	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	57
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	56
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	56
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 16 H
..... 2023 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : R I N D I A N T I K A

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 0 9 2

Tempat, Tgl. Lahir : A E K L O B A A F D I
1 1 J U N I 2 0 0 1

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L N A M P E R A 9 N O . 0 9

Tempat Penelitian : P T . P L N P E R S E R O M E D A N

Alamat Penelitian : J L . S A K T I L U B I S N O . 2 0
2 6 S I T I R E J O I I F E C M E
D A N A M P L A S K O T A M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam
Pemohon

(...Rindi Antika...)

(..Jastion... Saipuddin, Hartoyan SE.M.Si)



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2720/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 22/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rindi Antika
NPM : 1905160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah

- : 1. kurangnya koordinasi kegiatan di dalam program kerja perusahaan dimana kegiatan yang dikerjakan belum terjaln begitu baik sehingga mengakibatkan tim terhambat untuk mencapai tujuan
- 2. pengaruh kepemimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan
- 3. tindakan kemangkiran cenderung menandakan motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan rendah

Rencana Judul

- : 1. Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai
- 2. Pengaruh Motivasi Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Bkbb Cabang Sumut, Ptpn 3 Dan Pla

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rindi Antika)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2720/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/12/2022

Nama Mahasiswa : Rindi Antika
NPM : 1905160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 22/12/2022
Nama Dosen Pembimbing* : Muhammad Irfan Nst, SE., M.M. 6/1/2023

Judul Disetujui**

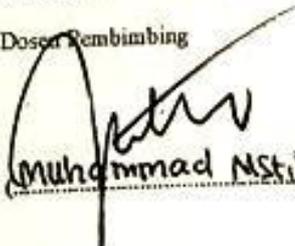
Pengaruh Efikasi Diri dan Ethical leadership
Terdapat Employee Innovation dan Job
Embeddedness pada Variabel Intervening PT.
PLN (Persero) Medan Selatan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 16 - Mei - 2023

Dosen Pembimbing


(Muhammad Nst, SE., M.M.)

Footnote:

*1. Ditanda-tangani Program Studi

**1. Ditanda-tangani Dosen Pembimbing

***1. Ditanda-tangani Dosen Pembimbing, sesuai dengan syarat dan ketentuan terdapat di 2 (dua) pada Form online "Aplikasi Pengajuan Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 09/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Besri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 92 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 1/11/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Rindi Antika**
 N P M : **1905160092**
 Semester : **VII (Tujuh)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Innovation: Efikasi Diri Dan Job Embeddedness Pada Variabel Intervening Pada PT.PLN (Persero) Medan**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 11 Januari 2024**
4. Revisi Judul.....

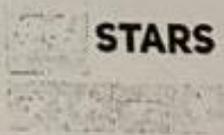
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 18 Jumadil Akhir 1444 H
 11 Januari 2023 M



Dekan
H. JANURL SE.,MM.,M.Si.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertiinggal





UMSU
Majlis Pendidikan Tinggi Penelitian & Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor
Lampiran
Perihal

: 92 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023

Medan, 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M

: IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) Medan
Jln.Sakti Lubis No.20/26, Sitirejo II
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rindi Antika
Npm : 1905160092
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Innovation: Efikasi Diri Dan Job Embeddedness Pada Variabel Intervening Pada PT.PLN (Persero) Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



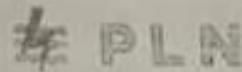
Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



STARS



UIW SUMATERA UTARA
UP3 MEDAN
ULP MEDAN SELATAN

0056/STH.01.04/F08030400/2023

12 Mei 2023

Segera
PERSETUJUAN Riset MAHASISWA
UMSU

Kepada

Yth. UNIV MUHAMADIYAH
SUMATERA UTARA
JL MUKHTAR BASRI NO 3
MEDAN

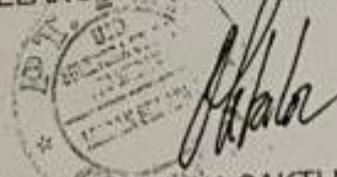
Sehubungan Permohonan Riset/Penelitian dari Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara dengan daftar Mahasiswa berikut :

No	Nama Mahasiswa	Judul Riset/ Penelitian
1	RIANDI ANTIKA	PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE INNOVATION : EFIKASI DIRI & JOB EMBEDDEDNES PADA VARIABLE INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) MEDAN
2	ALDIAN FAHMI	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK,INDIVIDU ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) MEDAN

1. Dalam melaksanakan Riset tersebut PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk di sajikan kepada pihak lain.
2. Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi agar yang bersangkutan datang ke kantor PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Demikian disampaikan ,atas perhatiannya di ucapkasih terimakasih .

MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN (ULP) MEDAN SELATAN.



OKTAVO PRIA SAKTI NAIBAHO

Paraf _____



UMSU
Credible | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 2028 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Muharram 1445 H
07 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rindi Antika**
N P M : **1905160092**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Efikasi Diri dan Ethical Leadership Terhadap Employee Innovation dan Job Embededness Pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Medan Selatan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

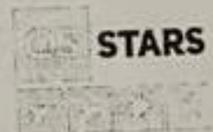


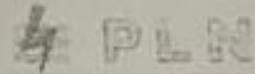
Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502



Tembusan :
1. Peringgal





UJW SUMATERA UTARA
UP3 MEDAN
ULP MEDAN SELATAN

Nomor : 0117/STH.01.04/F08030400/2023

28 Agustus 2023

Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : SURAT KETERANGAN SELESAI RISET an RINDI ANTIKA

Kepada

Yth. UNIV MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Sehubungan dengan surat Saudara No 2028/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 07 Agustus 2023 Perihal Menyelesaikan Riset dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i berikut :

NO	NPM	NAMA	JUR	SEMESTER
1	1905160092	RINDI ANTIKA	MANAJEMEN	VIII (DELAPAN)

Sudah menyelesaikan riset dengan Judul Skripsi " Pengaru efikasi diri dan ethical leadership terhadap employee innovation dan job embedednes pada variable intervening di PLN ULP Medan Selatan".

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN (ULP) MEDAN SELATAN,


OKTAVIO PRIA SAKTI NAIBAHO

Paraf 

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rindi Antika
NPM : 1905160092
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri dan *Ethical Leadership* terhadap *Employee Innovation* dan *Job Embeddedness* pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pendahuluan & Latar Belakang		
Bab 2	Teori terkait min 3 referensi		
Bab 3	Definisi operasional & jelaskan		
Bab 4	Metode & prosedur dan pembahasan & eksplorasi		
Bab 5	Bentuk Temuan penelitian		
Daftar Pustaka	Berdasarkan sumber		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc & ready	20/8/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 07 Juli 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 mengenai bahwa :

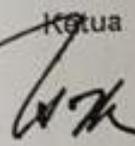
Nama : Rindi Antika
 N.P.M. : 1905160092
 Tempat / Tgl.Lahir : Aek Loba Afd I, 11 Juni 2001
 Alamat Rumah : Aek Loba Afd I
 Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Ethical Leadership Terhadap Employee
 Innovation Dan Job Embeddedness Pada Variabel Intervening PT PLN
 (Persero) ULP Medan Selatan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Cirinya harus lebih tepat dapat menjelaskan kerangka konseptual harus jelas
Bab III
Lainnya
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

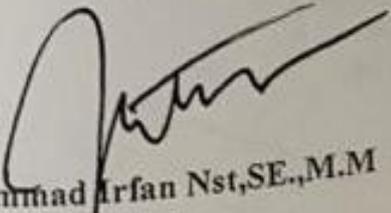
Medan, Jumat, 07 Juli 2023

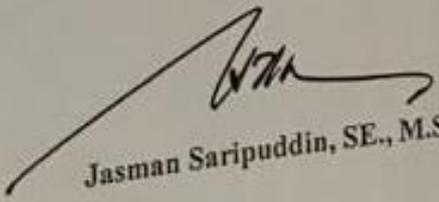
TIM SEMINAR

Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Sekretaris

 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Pembanding

Pembimbing

 Muhammad Irfan Nst, SE., M.M


 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 07 Juli 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Rindi Antika
N.P.M. : 1905160092
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Loba Afd I, 11 Juni 2001
Alamat Rumah : Aek Loba Afd I
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Ethical Leadership Terhadap Employee Innovation Dan Job Embeddedness Pada Variabel Intervening PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Irfan Nst, SE., M.M*

Medan, Jumat, 07 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Pembimbing

Muhammad Irfan Nst, SE., M.M

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rindi Antika

NPM : 1905160092

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Efikasi Diri dan Ethical Leadership terhadap Employee Innovation dan Job Embeddedness pada Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Medan Selatan.*" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

- Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rindi Antika

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Rindi Antika
Tempat lahir/Tanggal : Aek Loba Afd 1, 11 Juni 2001
Alamat : Bukit Siguntang, No 20
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama/Bangsa : Islam/ Indonesia
Email : rindyantika@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Sarwedi
Ibu : Sulastri

Latar Belakang Pendidikan

- Tahun 2008 – 2013 : SD Negeri 015932 Aek Loba
- Tahun 2014 – 2016 : SMP NEGERI 1 Alang Bon-bon
- Tahun 2017 – 2019 : SMA NEGERI 1 Aek Kuasan
- Tahun 2019- 2023 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara