

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *INOVATIVE WORK BEHAVIOR* DIMEDIASI *SELF EFFICACY* PADA
PT. PELINDO MULTI TERMINAL
BRANCH BELAWAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



OLEH:

NAMA : HABIB ZULKARIM HARAHAHAP
NPM : 2005160265
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN JURNAL TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, Tanggal 18 Oktober 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **HABIB ZULKARIM HARAHAP**
NPM : **2005160265**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI SELF EFFICACY PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH BELAWAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

PANTIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Januri, S.E., M.M, M.SI, CMA. **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 TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : HABIB ZULKARIM HARAHAHAP
NPM : 2205160265
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
INOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI SELF
EFFICACY PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL
BRANCH BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Oktober 2024

Pembimbing Tugas akhir

YUDI SISWADI S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : HABIB ZULKARIM HARAHAHAP
NPM : 2005160265
Dsen Pembimbing : YUDI SISWADI S.E, M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI SELF EFFICACY PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH BELAWAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	spt pgs propere dng	5/7/24	✗
BAB 2	spt pgs pgs skps	11/7/24	✗
BAB 3	spt pgs pgs skps	17/8/24	✗
BAB 4	Kesimpulan pengujian hipotesis berdasarkan koefisien determinasi menggunakan metode kuantitatif	30/9/24	✗
BAB 5	Penyimpulan hasil variabel penelitian (konsistensi)	7/10/24	✗
Daftar Pustaka	Daftar Artikel dan Buku Kepustakaan bisnis dan keuangan	10/10/24	✗
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACE pgs skps dng	14/10/24	✗

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, Oktober 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(GJASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

(YUDI SISWADI S.E, M.M)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Habib Zulkarim Harahap
NPM : 2005160265
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Alam
Judul Penelitian : Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi *Self Efficacy* Pada Pt. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 02 Oktober 2024

Saya yang menyatakan



Habib Zulkarim Harahap

ABSTRAK

Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi *Self Efficacy* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Habib Zulkarim Harahap

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : habibmudo483@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi *Self Efficacy* secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 98 orang pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. 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 *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Inovative Work Behavior*, *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* serta secara tidak langsung *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Kata Kunci :*Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Self efficacy, Inovative Work Behavior*

ABSTRACT

The Influence of Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior Mediated by Self Efficacy at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Habib Zulkarim Harahap

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Email : habibmudo483@gmail.com

This study aims to test and analyze the influence of Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior Mediated by Self Efficacy directly and indirectly. The approach used in this study is a causal approach. This study uses human resource management theory. The population in this study were all employees of PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. The sample in this study used a saturated sample of 98 employees of PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. The data collection technique in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support and Self Efficacy have a positive and significant effect on Innovative Work Behavior, Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support have a positive and significant effect on self efficacy and indirectly Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support have a positive and significant effect on Innovative Work Behavior mediated by Self Efficacy at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Keywords: Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Self efficacy, Innovative Work Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi *Self Efficacy* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir.

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Ali Jaya Harahap dan Ibunda Sri Juni Asih tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. 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 Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Yudi Siswadi S.E, M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

9. Ibu Susi Handayani S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Dengan penuh rasa syukur, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada adikku tersayang, Raisyah Nabila Amni Harahap. Terima kasih atas dukungan, kasih sayang, serta kebersamaan yang tak ternilai selama proses pengerjaan tugas akhir ini. Kalian selalu menjadi sumber semangat dan inspirasi bagi saya, dan untuk itu, saya ucapkan terima kasih.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu pemilik nama Nur Hasanah S.M ,sekali lagi terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Berkontribusi dalam penulisan tugas akhir ini baik tenaga, waktu, maupun moril kepada penulis. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
13. Di samping semua ucapan terima kasih yang saya sampaikan kepada orang-orang di sekitar, saya ingin meluangkan waktu sejenak untuk menghargai diri saya sendiri. Terima kasih untuk setiap langkah kecil yang terus dijalani, meski terkadang terasa berat dan penuh tantangan. Terima kasih telah memilih untuk bangkit setiap kali rasa lelah menghampiri, dan tetap melangkah meski ada keraguan yang datang. Perjalanan ini bukanlah hal

yang mudah, dan saya telah belajar banyak dari setiap hambatan yang dilalui. Terima kasih telah mengizinkan diri ini merasakan kesalahan dan kegagalan, lalu mengubahnya menjadi pelajaran berharga. Terima kasih untuk tetap berani bermimpi dan berjuang demi mimpi itu, meskipun seringkali rasanya hampir tak mungkin. Terima kasih untuk keteguhan hati, keberanian, dan kepercayaan pada diri sendiri bahwa pada akhirnya semua akan terbayar. Ini adalah hasil dari perjalanan panjang, dan saya bangga dengan diri saya sendiri.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Oktober 2024

Penulis

Habib Zulkarim Harahap
NPM: 2005160265

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Innovative Work Behaviour</i>	11
2.1.1.1 Pengertian <i>Innovative Work Behaviour</i>	11
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Innovative Work Behaviour</i>	12
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behaviour</i>	13
2.1.1.4 Indikator <i>Innovative Work Behaviour</i>	15
2.1.2 <i>Leader Member Exchange</i>	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Leader Member Exchange</i>	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Leader Member Exchange</i> ..	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Leader Member Exchange</i>	17
2.1.2.4 Indikator <i>Leader Member Exchange</i>	18
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Perceived Organizational Support</i>	21
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	22

2.1.3.4 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	23
2.1.4 <i>Self Efficacy</i>	25
21.4.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	25
21.4.2 Jenis-jenis <i>Self Efficacy</i>	26
21.4.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi <i>Self Efficacy</i>	28
21.4.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	31
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis Penelitian	43

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Defenisi Operasional	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4 Populasi dan Sampel.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data	53

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data.....	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.1.2 Karakteristik Responden	63
4.1.3 Jawaban Responden	59
4.2 Analisis Data	70
4.2.1 Analisis Outer Model	70
4.2.2 Analisis Inner Model.....	77
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	77
4.2.4 Pembahasan	81

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Waktu penelitian	44
Tabel 3.2 Indikator <i>Innovative Work Behaviour</i>	45
Tabel 3.3 Indikator <i>Leader Member Exchange</i>	45
Tabel 3.4 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	46
Tabel 3.5 Indikator <i>Self Efficacy</i>	46
Tabel 3.6 Rincian Pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan....	48
Tabel 3.6 Skala Likret.....	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	58
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel <i>Innovative Work Behaviour</i>	59
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel <i>Leader Member Exchange</i>	62
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	63
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel <i>Self Efficacy</i>	65
Tabel 4.10 Hasil <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.11 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>).....	70
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i>	71
Tabel 4.13 Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT).....	72
Tabel 4.14 Kriteria Fornell-Larcker.....	72
Tabel 4.15 Hasil <i>Average Communalities Index</i>	73
Tabel 4.16 Nilai <i>R-Square</i>	74
Tabel 4.17 Nilai <i>F-Square</i>	75
Tabel 4.18 <i>Path Coefficient</i>	78
Tabel 4.19 <i>Specific Indirect Effects</i>	81

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	51
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner dan Outer Model.....	67
Gambar 4.2 <i>Path Coefficient</i>	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Yudi Siswadi & Farisi, 2024). Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya fasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Suhanta et al., 2022).

Karyawan yang menghasilkan gagasan inovatif akan mampu membuat dirinya memiliki cara baru dan efektivitas untuk mencapai kinerja. Karyawan yang memiliki ide baru akan mendapatkan reward dari perusahaan dan akan meningkatkan point penilaian kinerja melalui KPI. Beberapa karyawan yang memiliki kemampuan beride dan inisiatif menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan dibandingkan karyawan minim ide dan inisiatif (Hydayati & Suhariyadi, 2020).

Innovative work behaviour dicirikan sebagai individu yang mampu melakukan tugas-tugas yang melampaui tugas yang diberikan, mampu menemukan peluang untuk memecahkan masalah atau memperbaiki kegagalan, menghasilkan konsep dan melakukan kombinasi untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja, mampu membangun kerja sama dan mencari dukungan untuk mengenalkan

ide pada orang lain, dan mampu mewujudkan dan mengembangkan ide yang dimiliki (De Jong & De Hartog, 2010). Pegawai yang memiliki perilaku kerja inovatif akan bekerja melampaui tanggung jawab yang dibebankan dalam ruang lingkup pekerjaan dan melakukan kegiatan diluar tanggung jawab pekerjaannya untuk mendapatkan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan (Bibi & Afsar, 2018).

Terdapat faktor-faktor yang memberi pengaruh kepada *Innovative work behaviour*, salah satunya adalah *leader-member exchange* (LMX) atau hubungan antara pemimpin dan anggota (De Jong & De Hartog, 2010). Semakin seorang pemimpin mendelegasikan kebijaksanaan terkait tugas kepada anggota organisasi, semakin besar persepsi mereka tentang tanggung jawab terkait kinerja tugas. Perilaku inovatif dapat dianggap sebagai permintaan pekerjaan tingkat tinggi karena melibatkan ketidakpastian; oleh karena itu, diperkirakan bahwa perilaku inovatif akan meningkat berdasarkan sumber daya pekerjaan yang diperoleh melalui interaksi yang tinggi dengan para pemimpin (Lutfi & Sopiiah, 2023).

Leader member exchange adalah hubungan timbal balik yang bersifat multidimensional antara atasan dengan bawahan yang mengembangkan dan mempertahankan adanya variasi hubungan yang berbeda dengan tiap bawahannya. *Leader member exchange* merupakan hubungan pertukaran yang dibangun pemimpin dengan setiap bawahannya yang dibangun oleh pemimpin itu sendiri agar dapat dengan mudah menjelaskan peran dari bawahan tersebut (Yukl, 2010).

Selanjutnya factor yang mempengaruhi *inovative work behavior* adalah *perceived organizational support*, Dimana karyawan yang berpersepsi bahwa organisasinya mendukungnya akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi,

karena itulah hal ini penting bagi organisasi untuk menyediakan suasana yang suportif bagi karyawannya. *Perceived Organizational Support* menunjukkan persepsi karyawan tentang jumlah dukungan, perhatian dan penghargaan yang mereka terima dari perusahaan (Alkasim & Prahara, 2019).

Selanjutnya factor yang mempengaruhi *inovative work behavior* adalah *self efficacy*. Individu yang memiliki *self efficacy* yang baik menunjukkan pemahamannya untuk mampu mengimplementasikan tugas yang diamanatkan secara efektif. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi termotivasi secara intrinsik untuk sepenuhnya mengerahkan kemampuannya untuk terlibat dalam pekerjaannya, menaklukkan tantangan kerja secara mandiri dan mengejar cita-citanya (Michael et al., 2011).

Self efficacy juga akan mempengaruhi kinerja sehari-hari pegawai dan juga dapat berimbas kepada target perusahaan jika tidak mendapat perhatian sejak awal. Pihak Perusahaan juga harus memberikan perhatian dan menanamkan keyakinan kepada pegawai bahwa mereka harus tetap bertahan di instansi tersebut karena instansi sangat membutuhkan mereka (Altun & Erden, 2013).

PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor Perhubungan Laut yang bergerak dalam bidang perusahaan jasa kepelabuhan.

Berdasarkan pra riset/ pengamatan awal penulis menemukan beberapa masalah yaitu terkait dengan *Innovative work behaviour* pegawai yaitu kurangnya inovasi yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya dimana pegawai lebih cenderung dengan sistem-sistem yang ada atau sistem, pegawai tidak melakukan inovasi baru guna menunjang pekerjaannya. Selanjutnya pada *leader-*

member exchange dimana kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan pegawai, dalam hal ini pimpinan yang dimaksud adalah seluruh pimpinan disetiap bagian, dimana pimpinan yang selalu sibuk dan sering berada diluar kantor, selain itu pimpinan tidak memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi, selain itu kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang maksimal dalam bekerja, selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik hal ini dikarenakan kesibukan pimpinan dan belum maksimal menghadapi seluruh pegawai, sehingga tanpa disadari para pegawai kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Selanjutnya pada *Perceived Organizational Support* terhadap pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan juga dinilai masih rendah ditunjukkan dengan kurangnya kepedulian organisasi terhadap kinerja pegawai berupa tidak adanya jaminan karir yang pasti yang diberikan kepada pegawai walaupun memiliki prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sudah lama dengan pendidikan dan golongan pegawai yang sudah memenuhi syarat akan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan. Selanjutnya pada *self efficacy* (efikasi diri) dimana pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab kurangnya kerja sama antar pegawai dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi *Self Efficacy* Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang inovatif dalam melakukan pekerjaanya.
2. Adanya beberapa pegawai kurang mendapat motivasi secara langsung dari pimpinan.
3. Rendahnya dukungan organisasi berupa jaminan karir pegawai yang tidak pasti.
4. Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* adalah masalah utama yang mempengaruhi *Inovative Work Behavior*, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *Leader Member Exchange* yang diukur dengan hubungan antara pegawai dengan pimpinan, *Perceived*

Organizational Support yang dilihat dari pengembangan karir yang diterima pegawai, *Self Efficacy* yang dilihat kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan dan pengaruhnya terhadap *Inovative Work Behavior* yang dilihat dari inovasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta pegawai yang di teliti hanya pada pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?
4. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?
5. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?
6. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?
7. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy* dan *Inovative Work Behavior* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy* dan *Inovative Work Behavior*.
- 2) Bagi program studi Magister Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- 4) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan .
- 2) Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap *Inovative Work Behavior* untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

- 3) Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk dapat menyusun strategi guna meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Innovative Work Behavior*

2.1.1.1 *Pengertian Innovative Work Behavior*

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan menurut (De Jong & De Hartog, 2010) perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi.

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000).

Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau caracara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2012) . sedangkan (McGuirk et al., 2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide

yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016).

Menurut (Purba, 2009) perilaku inovatif merupakan perilaku yang memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, lingkungan kerja atau organisasinya. Proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Menurut Makmur dan Thahier (2015:9 Askar Pamungkas, dkk, 2022) berpendapat bahwa kata inovasi berasal dari bahasa Inggris *innovation* berarti perubahan. Perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional kemoderen, atau dari sikap yang belum maju ke yang sudah maju.

Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologiteknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat *Innovative Work Behavior*

Inovasi merupakan suatu pembaharuan, sesuatu penemuan yang baru, berupa ide, cara, alat, hasil produk atau yang lainnya. Seseorang yang memiliki

perilaku inovatif akan terlihat dan berdampak pada kehidupan sehari-harinya yang akan memiliki pikiran kritis, akan selalu mengusahakan agar sesuatu muncul yang baru dari lingkungan sekitarnya.

Menurut (Berliana, 2018) manfaat positif dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

- 1) Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja
- 2) Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan
- 3) Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja

Berikut ini adalah penjelasan manfaat positif dari adanya perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja

Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

- 2) Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan

Seorang karyawan yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta karyawan tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

- 3) Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja

Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

Menurut Chul Ha (2022) tujuan dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

- 1) Menciptakan ide
- 2) Mempromosikan ide
- 3) Merealisasikan ide

Berikut ini adalah penjelasan dari tujuan tersebut :

- 1) Menciptakan ide merupakan upaya untuk menghasilkan gagasan baru yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
- 2) Mempromosikan ide merupakan upaya untuk mempromosikan gagasan baru ke seluruh lingkungan kerja.
- 3) Merealisasikan ide yaitu upaya untuk mengaplikasikan gagasan secara nyata

Sedangkan menurut (Nyoman & Ardana, 2020) perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Widiastuti, 2020)

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior*

Menurut (De Jong & De Hartog, 2010) memaparkan beberapa faktor yang dapat membengaruhi perilaku inovatif, yaitu:

- 1) Tantangan Kerja (*Job Challenge*)
- 2) Otonomi (*Autonomy*)
- 3) Perhatian Strategis (*Strategic Attention*)
- 4) Situasi yang Mendukung (*Supportive Climate*)

- 5) Kontak Luar (*External Contacts*)
- 6) Perbedaan (*Differentiation*)
- 7) Variasi Permintaan (*Variation in Demand*)

Berikut ini adalah penjelasan factor tersebut :

- 1) Tantangan Kerja (*Job Challenge*)

Ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat dimotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik meliputi insentif berdasarkan kenaikan gaji, bonus, dll. Motivator intrinsik termasuk insentif yang diterima oleh partisipasi. Motif intrinsik diharapkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membuat saran dan usaha implementasi.

- 2) Otonomi (*Autonomy*)

Seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja.

- 3) Perhatian Strategis (*Strategic Attention*)

Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik.

- 4) Situasi yang Mendukung (*Supportive Climate*)

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, karena dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan akan membuang sedikit waktu dalam

memutuskan bagaimana bertindak dalam situasi tertentu. Sehingga, karyawan dapat lebih berinisiatif melakukan inovasi.

5) Kontak Luar (*External Contacts*)

Semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan klien dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru.

6) Perbedaan (*Differentiation*)

Perbedaan situasi, terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena karyawan tidak ingin perusahaannya tertinggal dari perusahaan lain.

7) Variasi Permintaan (*Variation in Demand*)

Variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawan di paksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan.

Sedikit berbeda dengan (Nijenhuis, 2015) mengemukakan beberapa factor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru, yaitu:

- 1) Factor eksternal
- 2) Factor internal

Berikut ini adalah penjelasan factor tersebut :

1) Faktor Eksternal

- a. *Competitive pressures*, semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
- b. *Social – Political pressures*, organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovatif agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

2) Faktor Internal

- a. Interaksi dengan atasan. Karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.
- b. Interaksi dengan grup rekan kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan ide baru lagi di dalam sebuah grup rekan kerja mereka.

Berdasarkan beberapa faktor diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif kerja seseorang dapat muncul ketika mereka mendapatkan tekanan, memiliki banyak relasi, memiliki hubungan baik dengan atasan dan adanya persaingan.

2.1.1.4 Indikator *Innovative Work Behavior*

Indikator perilaku kerja inovatif menurut (Afsar & Umrani, 2020), adalah sebagai berikut:

1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)
2. Mengembangkan ide (*Idea Generation*)
3. Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*)
4. Menerapkan ide (*Idea Implementation*)

Berikut ini adalah penjelasan indicator tersebut :

- 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.

Sedangkan indikator perilaku kerja inovatif menurut (Arga et al., 2018) dirumuskan sebagai perilaku-perilaku spesifik yang secara khusus terbagi menjadi proses-proses yakni:

- 1) *Idea generation*
- 2) *Idea promotion*
- 3) *Idea implementation*

Berikut ini adalah penjelasan indicator tersebut :

- 1) *Idea generation*

Yaitu individu mampu mengenali masalah, lalu menciptakan ide atau solusi baru yang berguna. Proses yang terjadi pada tahap ini mirip dengan proses yang terjadi pada proses kreatif.

- 2) *Idea promotion*

Yaitu individu mempromosikan ide yang telah diciptakan kepada rekan kerja sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, pada tahap ini juga terjadi pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk dapat diimplementasikan

- 3) *Idea implementation*

Yaitu individu memproduksi sebuah protipe atau model dari ide yang dimiliki agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan.

2.1.2 Leader Member Exchange

2.1.2.1 Pengertian Leader Member Exchange

Leader member exchange (LMX) atau pertukaran pemimpin anggota merupakan sebuah dimensi yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi agar dapat tercipta komunikasi yang baik, sehingga hubungan personal antar pemimpin dan bawahannya dapat harmonis. *Teori leader member exchange* berfokus pada hubungan dyadic, yakni hubungan antara seorang pemimpin dengan setiap personal

bawahannya dan setiap hubungan antara sepasang *leader-member* ini memiliki kualitas yang berbeda (Putri & Nurul, 2012).

LMX merupakan sebuah teori yang mendukung pemimpin menciptakan adanya in-group dan out-group; bawahan dengan status in-group akan mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi; *less turnover*; dan kepuasan kerja yang lebih besar (Robbins & Judge, 2015).

Menurut (Hsiung, 2012) *leader member exchange* didefinisikan sebagai kualitas pertukaran antara pemimpin dan bawahan mereka, yang berarti bahwa atasan dan bawahan membangun hubungan timbal balik dan mengembangkan tingkat saling menghormati dan kepercayaan. Menurut (Wibowo, 2015) *Leader member exchange* berfokus pada hubungan diadik (dua arah) antara pemimpin dan masing-masing pengikutnya yang merupakan hubungan pertukaran yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi dengan menciptakan hubungan yang positif antara pimpinan dengan pengikutnya.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat *Leader Member Exchange*

Leader member exchange sebagai kualitas pertukaran antara pemimpin dan bawahan mereka, yang berarti bahwa atasan dan bawahan membangun hubungan timbal balik dan mengembangkan tingkat saling menghormati dan kepercayaan.

Menurut (Gerstner & Day, 2015) manfaat dari *leader member exchange* terhadap organisasi dapat dilihat seperti :

- 1) Kepuasan kerja yang tinggi Hubungan yang baik dengan atasan akan menjadikan karyawan nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Komitmen organisasi Efek dari hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan juga terdapat pada komitmen organisasi karyawan yang tinggi.

- 3) Organizational citizen behavior (OCB) Karyawan melakukan inisiatif-inisiatif kerja tanpa perintah atasan ketika hubungan mereka dengan atasan baik.
- 4) Penilaian kinerja yang objektif Atasan yang mempunyai hubungan baik dengan para karyawan akan memberikan penilaian kinerja yang objektif, bukan subjektif.
- 5) Menurunnya intensi untuk keluar dari Perusahaan Intensi keluarnya karyawan dari perusahaan yang rendah merupakan salah satu efek dari *leader member exchange* yang positif.

Sedangkan menurut (Organ, 2020) *Leader Member Exchange* sebagai sebuah perilaku kerja pegawai terhadap organisasi memiliki peranan central terhadap berhasilnya tujuan organisasi. Perhatian pimpinan kepada pegawai dengan lebih memmanusiakannya dapat menjadikan tumbuhnya rasa suka rela dan ikhlas seorang pegawai untuk lebih totalitas memajukan organisasi”.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Leader Member Exchange*

Menurut (Amirullah, 2015) faktor penyebab *leader member exchange* dapat dibagi menjadi 4, yaitu :

- 1) Karakteristik karyawan.
- 2) Karakteristik dari atasan.
- 3) Interaksi antara atasan dengan bawahan.
- 4) Variabel kontekstual.

Berikut ini adalah penjelasan factor tersebut :

1) Karakteristik karyawan.

Karakteristik karyawan yang keras dan susah diatur tentunya hanya akan memperburuk hubungan atasan dengan karyawan.

2) Karakteristik dari atasan.

Atasan menjadi penentu bagaimana karyawan bersikap.

3) Interaksi antara atasan dengan bawahan.

Apabila sering terjadi interaksi antara atasan dengan bawahan maka komunikasi antar keduanya juga akan baik.

4) Variabel kontekstual.

Variabel kontekstual seperti hal yang tidak disengaja, sering menimbulkan kesalahpahaman.

Menurut (Hardjo & Munisa, 2017), mengatakan tidak begitu banyak sumber yang mengatakan faktor-faktor yang membentuk *Leader Member Exchange* (LMX). Beberapa ahli menyatakan bahwa faktor yang membentuk *Leader Member Exchange* (LMX) yaitu kesamaan demografis, persepsi akan kesamaan, kinerja, *locus of control* dan perasaan suka.

2.1.2.4 Indikator *Leader Member Exchange*

Menurut (Liden & Maslyn, 2018) terdapat empat dimensi LMX, yaitu:

- 1) Afeksi
- 2) Loyalitas
- 3) Kontribusi
- 4) Respek Professional

Berikut ini adalah penjelasan indicator tersebut :

1) Afeksi

Dimensi ini mengacu pada kesukaan anggota tim (atasan-bawahan) satu sama lain dan hanya didasarkan pada hubungan pribadi (tidak hanya) sebagai lawan dari rasa hormat yang berdasarkan kompetensi dan prestasi profesional seseorang.

2) Loyalitas

Hal ini ditunjukkan oleh para pengikut dan pemimpin saat mereka secara langsung mendukung usaha satu sama lain. Pengikut menunjukkan kesetiaan mereka kepada pemimpin saat mereka mengikuti visi dan sasaran pemimpin sebagai keputusan mereka sendiri.

3) Kontribusi

Ini mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mengejar tujuan atau hasil tertentu yang ditetapkan oleh pemimpin.

4) Respek Professional

Ini mengacu pada seberapa besar rasa hormat yang dimiliki anggota tim (atasan-bawahan) terhadap satu sama lain serta juga reputasi internal dan eksternal masing-masing anggota berdasarkan kompetensi profesional dan bidang keahlian mereka.

Sedangkan menurut (Graen & Liden, 2015) terdapat tiga domain menjadi dasar dalam membangun hubungan pada LMX, yaitu:

1) *Respect*

2) *Trust*

3) *Obligation*

Berikut ini adalah penjelasan indicator tersebut :

1) *Respect*

Hubungan antar atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya saling menghormati (*respect*) terhadap kemampuan orang lain.

2) *Trust*

Tanpa adanya rasa percaya yang timbal balik dengan yang lain.

3) *Obligation*

Tidak memperkirakan bahwa pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja.

2.1.3 *Perceived Organizational Support*

2.1.3.1 *Pengertian Perceived Organizational Support*

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut pendapat (Yusuf & Syarif, 2018) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan organisasi atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang karyawan dapatkan. Definisi persepsi dukungan organisasi menurut (Robbins & Judge, 2015) yaitu merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Suatu organisasi pada umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Persepsi karyawan akan memandang perusahaan mereka sebagai pendukung ketika penghargaan yang diberikan dianggap adil, ketika karyawan memiliki suara dalam pengambilan keputusan perusahaan, dan

ketika karyawan menganggap atasan atau manajer mereka mendukung pekerjaan yang diterima oleh karyawan.

Menurut (Wann-Yih & Htaik, 2011) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengartikan *perceived organizational support* sebagai tingkat kepercayaan karyawan yang di pengaruhi oleh evaluasi karyawan atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan - karyawannya secara umum. Karyawan merasa kebutuhan dan kepentingannya di dukung oleh organisasi. *Perceived organizational support* pada karyawan berdasarkan pada prinsip timbal balik, yang secara positif karyawan akan bertahap mengembangkan rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga tercipta hasil kerja yang berkualitas dan rasa saling menguntungkan

Dari beberapa uraian di atas, dapat dirangkum bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat *Perceived Organizational Support*

Menurut (Moehariono, 2017) pada prinsipnya, dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukkan komitmen perusahaan kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi seperti promosi, peningkatan gaji, pelatihan, bantuan perusahaan akan diinterpretasikan oleh para karyawan, sehingga dukungan organisasi dikembalikan karyawan dalam bentuk kepercayaan dan kualitas hubungan mereka dengan perusahaan dengan berusaha mengembangkan berbagai macam perilaku yang positif.

(Rhoades & Eisenberg, 2018) berpendapat bahwa apabila karyawan merasakan organisasi benar-benar tertarik dengan kesejahteraan mereka dan memiliki motivasi untuk berbagi keuntungan maka kepercayaan terhadap organisasi akan muncul. Karyawan juga akan menjadi lebih bekerja keras karena mereka menginginkan organisasi untuk sukses. Pada saat-saat krisis, dukungan organisasi mungkin akan sangat ampuh dalam hal mempertahankan atau meningkatkan hasil individual maupun hasil organisasi

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberg, 2018). Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut ditangkap sebagai stimulus, kemudian diorganisasikan dalam proses kognitif dan diinterpretasikan oleh karyawan yang berupa persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Rhoades & Eisenberg, 2018) bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Bentuk dukungan organisasi salah satunya yaitu penghargaan atau *reward*. *Reward* adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Sigit, 2013) menjelaskan ada beberapa faktor kompleks yang masuk dalam *perceived organizational support* yaitu:

- 1) *Halo Effect* (efek halo),
- 2) *Attribution* (atribusi),
- 3) *Stereotype* (Stereotip),
- 4) *Projection* (proyeksi),

Berikut ini adalah penjelasan factor tersebut :

- 1) *Halo Effect* (efek halo),

Adalah sebuah tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang sehingga membuat kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.

- 2) *Attribution* (atribusi),

Yaitu tentang bagaimana seseorang mempresepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal yaitu kepribadian, motivasi atau kemampuan dan faktor eksternal yaitu pengaruh sosial dari orang lain.

3) *Stereotype* (Stereotip),

Merupakan sebuah persepsi terhadap sekelompok orang tersebut di kategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.

4) *Projection* (proyeksi),

Ialah mempresepsikan apa yang dilakukan seseorang dan persepsi itu digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipresepsikannya.

2.1.2.5 Indikator *Perceived Organizational Support*

Adapun batasan pengukuran *perceived organizational support* menurut (Savitri & Komalasari, 2021) menyatakan ada empat indikator dalam mengukur persepsi dukungan organisasi yakni :

- 1) Penghargaan yang diberikan
- 2) Pengembangan yang diberikan
- 3) Kondisi kerja
- 4) Kesejahteraan karyawan

Berikut ini daalah penjelasan dari indicator tersebut :

- 1) Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian karyawan hal ini juga ditujukan untuk mendorong peningkatan kinerjanya,
- 2) Pengembangan yang diberikan kepada karyawan sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuannya,

- 3) Kondisi kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman dan kepedulian organisasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan melibatkan dukungan dari rekan kerja serta lingkungan kerjanya,
 - 4) Kesejahteraan karyawan juga akan menjadi tolok ukur seberapa besar perhatian organisasi pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan.
- Selanjutnya indicator *Perceived organizational support* menurut (Phonna &

Harmen, 2020) yakni :

- 1) Sikap perusahaan terhadap pendapat karyawan
- 2) Respon terhadap karyawan yang mengalami suatu masalah
- 3) Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Berikut ini adalah penjelasan indicator tersebut :

- 1) Sikap perusahaan terhadap pendapat karyawan

Organisasi menganggap positif dari setiap ide yang dilontarkan dan mungkin saja ide tersebut juga dapat di wujudkan oleh perusahaan.

- 2) Respon terhadap karyawan yang mengalami suatu masalah

Bila organisasi cenderung tidak memperhatikan atau berkontribusi untuk membantu individu yang terlibat dalam masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak adanya dukungan yang diberikan oleh organisasinya terhadap karyawan..

- 3) Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Karyawan melihat organisasi secara positif jika organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya.

2.1.4 *Self Efficacy*

2.1.4.1 *Pengertian Self Efficacy*

Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2017) mendefinisikan *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 *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

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 *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Self Efficacy

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016) adalah

- 1) *level*,
- 2) *strength* dan
- 3) *Generality*.

Berikut ini adalah penjelasan jenis efikasi diri tersebut.

1. Level

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan 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.*

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*

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.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan 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

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

- 1) Pengalaman menguasai sesuatu (*master yexperience*)
- 2) Modeling social
- 3) Persuasisosial
- 4) Kondisi fisik dan Emosional

Berikut ini adalah penjelasan factor-faktor tersebut :

- 1) Pengalaman menguasai sesuatu (*master yexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkain keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan 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 *Self Efficacy*

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.

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.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

- 1) Pencapaian prestasi
- 2) Pengalaman orang lain
- 3) Persuasi Verbal
- 4) Kondisi emosional

Berikut ini adalah penjelasan factor tersebut :

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.

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.

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.

2.1.4.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

- 1) *Pastperformance*
- 2) *Vicarious experience*
- 3) *Verbal persuasion*
- 4) *Emotional cues*

Berikut ini adalah penjelasan indikator tersebut :

1) *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* 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) *Vicarious experience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* 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 *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

3) *Verbal persuasion*

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 daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4) *Emotional cues*

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 (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Zimmerman & Pons, 1988) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy* :

- 1) *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)
 - a) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
 - b) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
 - c) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
- 2) *Generality* (Luas bidang perilaku)
 - a) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
 - b) Keyakinan hanya pada bidang khusus.
- 3) *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
 - a) Keyakinan efikasi yang lemah.
 - b) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
 - c) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
 - d) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Inovative Work Behavior*

Leader member exchange adalah hubungan timbal balik yang bersifat multidimensional antara atasan dengan bawahan yang mengembangkan dan mempertahankan adanya variasi hubungan yang berbeda dengan tiap bawahannya.

Leader member exchange merupakan hubungan pertukaran yang dibangun pemimpin dengan setiap bawahannya yang dibangun oleh pemimpin itu sendiri agar dapat dengan mudah menjelaskan peran dari bawahan tersebut (Yukl, 2010).

Dimana didapati bahwa *leader-member exchange* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hubungan kedua variabel tersebut, dapat muncul salah satunya karena pendekatan kepemimpinan yang banyak mengadopsi pendekatan hubungan partisipatif dengan anggota-anggotanya di mana anggota dipicu untuk memberi bantuan langsung untuk kepentingan organisasi dan dinilai positif karena dapat memberi anggota kesempatan untuk lebih inovatif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kecakapan komunikasi yang baik dari pemimpin dapat membantu anggota untuk menikmati pekerjaan yang dilakukan dan akan menimbulkan perasaan bahagia yang berdampak pada kenyamanan anggota untuk tetap loyal pada pekerjaannya. Selain

itu, anggota-anggota juga dapat merasakan penghargaan diri tinggi serta memperkuat citra diri yang sehat dapat memiliki potensi optimalisasi semangat kerja dan kesetiaan terhadap organisasi (Widiastuti & Kusmaryani, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alsughayir, 2017; Anshari et al., 2018; R. A. Ghozali & Hadi, 2021; Widiastuti & Kusmaryani, 2020) (Annisa et al., 2023; Jufrizen et al., 2021; Noor & Jufrizen, 2023) (Jufrizen et al., 2023; Jufrizen & Nasution, 2024) (Yudi Siswadi & Arif, 2021) bahwa *leader-member exchange* memberi pengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

2.2.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Inovative Work Behavior*

Perhatian organisasi terhadap karyawan merupakan alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan berkontribusi pada organisasi. Dukungan organisasi akan membuat karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam berkontribusi terhadap organisasi. Apabila karyawan merasa dukungan yang diberikan oleh organisasi akan memungkinkan karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi (Y Siswadi et al., 2020). Karena karyawan akan berkontribusi lebih banyak saat mereka merasa mereka didukung oleh organisasi mereka, dan Sebaliknya tidak adanya dukungan organisasi, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk dipindahkan ke organisasi lain. Bahkan mereka tidak akan menunjukkan usaha apapun dan menjadi lebih produktif untuk organisasinya (Gigliotti et al., 2019).

Perceived Organizational Support menunjukkan adanya perlakuan yang baik dari organisasi yang menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma

timbang balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Sun, 2019). “*Perceived Organizational Support* muncul dari teori pertukaran sosial di mana karyawan diminta untuk membalas perlakuan yang menguntungkan dan merasakan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka mengembangkan keyakinan positif tentang organisasi (Hamida & Rahayu, 2020).” Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologis yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan (Mustika & Rahardjo, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bammens, 2016; Bosnehes & Veenendaal, 2017; Hamida & Rahayu, 2020; Luksyte & Spitzmueller, 2016) (Yudi et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Inovative Work Behavior*

Self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Feist & Feist, 2010). *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).

Adanya *self-efficacy* dapat meningkatkan keyakinan individu untuk menambah wawasan dan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Pada intinya, *self-efficacy* memungkinkan individu untuk percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang tinggi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang memadai (*resourcefulness*) untuk menghasilkan outcomes kreatif, seperti perilaku inovatif. Dimana Ketika individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka mereka juga akan menunjukkan peningkatan perilaku inovatif. Individu yang memiliki *creative self-efficacy* percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang tinggi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang memadai (*resourcefulness*) untuk mengimplementasikan perilaku inovatif di organisasinya. *self-efficacy* bertindak sebagai faktor personal yang membuat individu memiliki kemauan untuk mengidentifikasi masalah, menghasilkan ide, dan mengimplementasikannya di organisasi (Teng et al., 2020).

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Helmy & Pratama, 2018; Hsu et al., 2011; Newman et al., 2018; Teng et al., 2020) (Jufrizen & Muslih, 2021; Pandia et al., 2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

2.2.4 Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Self Efficacy*

LMX adalah peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja keduanya. Namun realitasnya hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya. Pekerja yang tidak dalam hubungan khusus ini diklasifikasikan sebagai out grup luar/ out grup. Misalkan, ketika level LMX tinggi

ada, bawahan melihat dirinya sendiri sebagai memiliki hubungan kerja yang baik dengan supervisor mereka dan tahu bagaimana memuaskan atasan mereka dengan kinerja mereka (Morrow et al., 2005).

Hubungan pertukaran yang dibangun dengan para bawahan yang selebihnya (kelompok *out-group*) secara berbeda. (Robbins & Judge, 2015) berpendapat bahwa karena tekanan waktu, para pemimpin membangun suatu hubungan yang istimewa dengan suatu kelompok kecil bawahan mereka. (Yukl, 2010) mengatakan bahwa seleksi kelompok ini dibuat atas dasar kesesuaian pribadi dengan serta kemampuan dan dapat dipercayai bawahan tersebut. Selang beberapa waktu, pertukaran yang bersifat dyadic dengan para bawahan dari kelompok in akan mengikuti urutan pengembangan yang berbeda dari pada pertukaran– pertukaran dengan para bawahan dari kelompok out.

Sedangkan dalam hubungan pertukaran dengan para bawahan dari kelompok out, terdapat suatu tingkat saling mempengaruhi yang relatif rendah. Sumber utama pengaruh pemimpin adalah kewenangan sah dikombinasikan dengan coercive power dan suatu tingkat *reward power* terbatas. Untuk memenuhi persyaratan hubungan pertukaran tersebut, para bawahan dari kelompok out hanya perlu mematuhi persyaratan peran formal (misalnya kewajiban, peraturan, prosedur, dan pengarahan sah dari para pimpinan). Selama kepatuhan tersebut ada, maka bawahan tersebut akan menerima manfaat–manfaat standar untuk tugasnya (seperti misalnya gaji) (Yukl, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Huda & Rijanti, 2016; Shuping & Biao, 2014; Widodo et al., 2021) yang menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy*.

2.2.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Self Efficacy*

Karyawan menjadi puas pada karir mereka serta berkinerja yang lebih baik demi lingkungan organisasi untuk mencapai penghargaan yang membawa keuntungan organisasi, hal ini tidak lepas dari peran *perceived organizational support* yang mereka rasakan dimana ketika supervisor yang menjadi perwakilan dari manajemen puncak telah mendukung kepuasan karir mereka terkait gaji, kemajuan tujuan karir serta terfasilitas pengembangan keterampilan baru mereka sebagai karyawan (Oubibi et al., 2022). *Perceived organizational support* membantu karyawan untuk menumbuhkan sumber daya pribadi mereka seperti tingkat efikasi diri, ketahanan dan optimisme (Nikhil & Arthi, 2018).

Menurut (Bandura, 2010) mengungkapkan bahwa individu telah mengembangkan keyakinan mereka melalui persepsi mereka, sehingga ketika mereka merasakan lingkungan telah mendukung mereka dengan baik maka kepercayaan diri mulai tumbuh atau dengan kata lain telah tumbuhnya *self efficacy*. Peran dari dukungan serta bentuk perhatian yang diharapkan karyawan dari organisasi, membentuk suatu *perceived organizational support* yang diyakini dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan karyawan (Islam & Ahmed, 2018).

Karyawan yang mempersepsikan organisasi telah mendukung lingkungan pekerjaan mereka maka secara intrinsik mereka dapat termotivasi dan dukungan organisasi memberikan keyakinan kuat pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Nikhil & Arthi, 2018). Dukungan dapat diberikan secara lisan oleh atasan melalui praktik bujukan secara verbal dengan maksud mendorong karyawan untuk memanfaatkan kekuatan mereka demi

meningkatkan kinerja dan praktik ini dapat memicu *self efficacy* positif para karyawan (Musenze et al., 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya (Islam & Ahmed, 2018; Musenze et al., 2020; Nikhil & Arthi, 2018) telah membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif pada *self efficacy*.

2.2.6 Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi Oleh *Self Efficacy*

Leader-member exchange memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hubungan kedua variabel tersebut, dapat muncul salah satunya karena pendekatan kepemimpinan yang banyak mengadopsi pendekatan hubungan partisipatif dengan anggota-anggotanya di mana anggota dipicu untuk memberi bantuan langsung untuk kepentingan organisasi dan dinilai positif karena dapat memberi anggota kesempatan untuk lebih inovatif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kecakapan komunikasi yang baik dari pemimpin dapat membantu anggota untuk menikmati pekerjaan yang dilakukan dan akan menimbulkan perasaan bahagia yang berdampak pada kenyamanan anggota untuk tetap loyal pada pekerjaannya. Selain itu, anggota-anggota juga dapat merasakan penghargaan diri tinggi serta memperkuat citra diri yang sehat dapat memiliki potensi optimalisasi semangat kerja dan kesetiaan terhadap organisasi (Widiastuti & Kusmaryani, 2020).

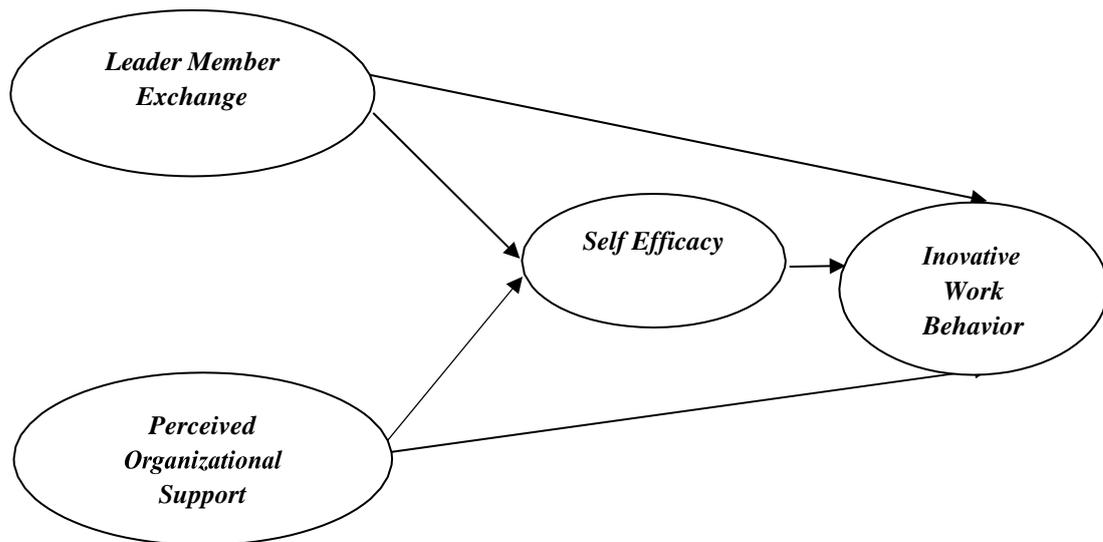
2.2.7 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Inovative Work Behavior* Dimediasi Oleh *Self Efficacy*

Perceived Organizational Support menunjukkan adanya perlakuan yang baik dari organisasi yang menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma

timbang balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Sun, 2019). “*Perceived Organizational Support* muncul dari teori pertukaran sosial di mana karyawan diminta untuk membalas perlakuan yang menguntungkan dan merasakan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka mengembangkan keyakinan positif tentang organisasi (Hamida & Rahayu, 2020).

Karyawan yang mempersepsikan organisasi telah mendukung lingkungan pekerjaan mereka maka secara intrinsik mereka dapat termotivasi dan dukungan organisasi memberikan keyakinan kuat pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Nikhil & Arthi, 2018). Dukungan dapat diberikan secara lisan oleh atasan melalui praktik bujukan secara verbal dengan maksud mendorong karyawan untuk memanfaatkan kekuatan mereka demi meningkatkan kinerja dan praktik ini dapat memicu *self efficacy* positif para karyawan (Musenze et al., 2020).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut Sugiyono, (2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

3. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
4. *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
5. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
6. *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
7. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Inovative Work Behavior

Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologi-teknologi.

Tabel 3.1
Indikator *Inovative Work Behavior*

No	Indikator	No Item
1	Mengeksplor ide (<i>Idea Exploration</i>)	1,2
2	Mengembangkan ide (<i>Idea Generation</i>)	3,4
3	Mencari dukungan untuk ide (<i>Idea Championing</i>)	5,6
4	Menerapkan ide (<i>Idea Implementation</i>)	7,8

Sumber : (Afsar & Umrani, 2019)

2. *Leader Member Exchange*

Leader member exchange (LMX) atau pertukaran pemimpin anggota merupakan sebuah dimensi yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi agar dapat tercipta komunikasi yang baik, sehingga hubungan personal antar pemimpin dan bawahannya dapat harmonis.

Tabel 3.2
Indikator *Leader Member Exchange*

No	Indikator	No Item
1	Afeksi	1,2
2	Loyalitas	3,4
3	Kontribusi	5,6
4	Respek Professional	7,8

Sumber: (Liden & Maslyn, 2018)

3. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support adalah Persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Tabel 3.3
Indikator *Perceived Organizational Support*

No	Indikator	No Item
1	Sikap perusahaan terhadap pendapat karyawan	1,2,3
2	Respon terhadap karyawan yang mengalami suatu masalah	4,5,6
3	Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.	7,8,9

Sumber: (Phonna & Harmen, 2020)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang terdapat di lingkungan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan yang berjumlah 98 orang. Berikut ini adalah data pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Tabel 3.6
Populasi Penelitian

No	Devisi	Jumlah Pegawai
1	Perencanaan dan Pengendalian Operasi	23
2	Pendukung Operasi	32
3	Teknik	17
4	Operasi	26
Jumlah		98

Sumber : PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan (2024)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, sebanyak 98 orang pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model.

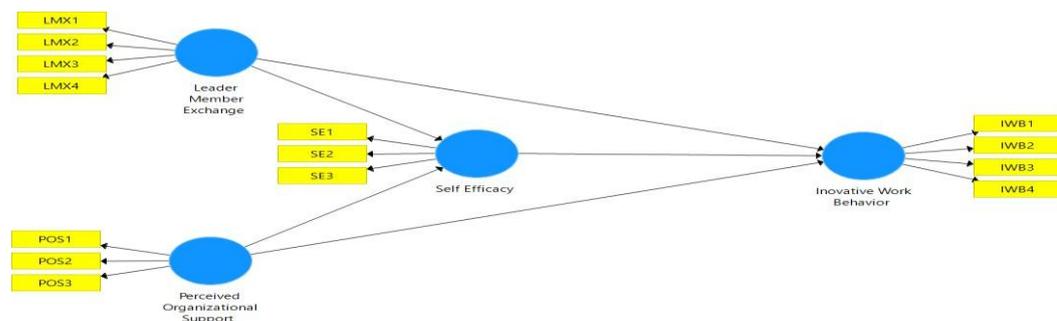
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (I. Ghozali & Hengky, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan

pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) *realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity)*; dan (c) *validitas diskriminan (discriminant validity)* serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai

observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

1. *Direct effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018b).

Kriteria pengukuran *direct effect* antara lain (Juliandi, 2018b) :

- 4) Jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan
- 5) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengertian Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018b).

Menurut (Juliandi, 2018a) Kriteria penilaian *Indirect Effect* adalah:

- 1) Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3. *Total Effect* (Total Pengaruh)

Adalah efek dari berbagai hubungan, efek total merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018b)

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 8 pernyataan untuk variabel *Leader Member Exchange* (X1), 9 pernyataan untuk variabel *Perceived organizational support* (X2), 9 pernyataan untuk variabel *Self Efficacy* (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel *Innovative Work Behavior* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 98 orang pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	75	76,53
Wanita	23	23,47
Jumlah	98	100

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 75 orang atau 76,53%, perempuan sebanyak 23 orang atau 23,47%. Dari data di atas mayoritas responden pria yaitu berjumlah 75 orang.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 98 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	29	29,59
30-39 tahun	24	24,49
40-49 tahun	44	44,90
>50 tahun	1	1,02
Jumlah	98	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 40-49 tahun yaitu 44 orang atau 44.90%, usia antara >30 tahun yaitu 29 orang atau 29.59%, usia antara 30-39 tahun yaitu 24 orang atau 24.49%, usia >50 tahun yaitu 1 orang atau 1.02%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-50 tahun yaitu berjumlah 44 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMU	39	39.80
Diploma-3	4	4.08
S1	52	53.06
S2	3	3.06
Jumlah	98	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan S1 sebanyak 40 orang atau 46.51%, tamatan SMA sebanyak 39 orang atau 45.35%, Diploma-3 sebanyak 4 orang atau 4.65%, tamatan S2 sebanyak 3 orang atau 3.49%, Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 40 orang, dimana dengan pendidikan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan yang mayoritas tamatan S1 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	7	7,14
6-10 Tahun	22	22,44
11-15 Tahun	22	22,44
16-20 Tahun	32	32,65
>20 Tahun	15	15.30
Jumlah	98	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (32.65%) Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Kawasan Industri Medan mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Tingkat persentase golongan/kepanjangan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	62	63,24
Belum Menikah	36	36,73
Jumlah	98	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 62 orang (63,24%) dan yang masih status lajang sebanyak 36 orang (36,73%). 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 menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 *Inovative Work Behavior*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Inovative Work Behavior* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel *Inovative Work Behavior* (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	48.98	44	44.90	0	0	2	2.04	4	4.08	98	100%
2	37	37.75	51	52.04	0	0	0	0	10	10.20	98	100%
3	46	46.94	46	46.94	0	0	0	0	6	6.12	98	100%
4	44	44.90	45	45.92	0	0	1	1.02	8	8.16	98	100%
5	59	60.20	29	29.60	1	1.02	2	2.04	7	7.14	98	100%
6	43	43.88	48	48.98	0	0	1	1.02	6	6.12	98	100%
7	46	46.94	41	41.84	0	0	4	4.08	7	7.14	98	100%
8	43	43.88	46	46.94	1	1.02	1	1.02	7	7.14	98	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat mendapatkan ide baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.98 %.
2. Jawaban responden dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan ide baru, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.04 %.

3. Jawaban responden tentang selalu menggunakan metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.94 %.
4. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan Teknik baru yang saya temukan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.92 %.
5. Jawaban responden tentang mendapat dukungan dari atasan saya untuk menggunakan inovasi baru dalam bekerja, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 59 orang dengan jumlah persentase sebesar 60.20 %.
6. Jawaban responden tentang rekan kerja saya selalu mendukung dalam menciptakan inovasi baru, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.98 %.
7. Jawaban responden tentang ide saya dapat mempermudah pekerjaan saya, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.94 %.
8. Jawaban responden tentang ide yang saya dapat mampu mempercepat pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.94 %.

4.1.3.2 Leader Member Exchange

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Leader Member Exchange* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Leader Member Exchange* (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44.90	20	20.40	27	27.55	0	0	7	7.14	98	100%
2	43	43.88	31	31.63	13	13.26	1	1.02	10	1.02	98	100%
3	51	52.04	24	24.48	12	12.24	3	3.06	8	8.16	98	100%
4	52	53.06	24	24.48	13	13.26	1	1.02	8	8.16	98	100%
5	43	43.88	32	32.65	14	14.28	1	1.02	8	8.16	98	100%
6	33	33.67	41	41.83	15	15.30	0	0	9	9.18	98	100%
7	42	42.86	35	35.71	12	12.24	0	0	9	9.18	98	100%
8	36	36.73	41	41.83	12	12.24	0	0	9	9.18	98	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang sangat menyukai atasan saya sebagai sosok pribadi yang baik, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.90 %.
2. Jawaban responden tentang atasan saya adalah orang yang sangat menyenangkan untuk diajak bekerja sama menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.88 %.
3. Jawaban responden tentang Atasan saya akan melindungi saya dari atasan yang lebih tinggi mengenai masalah yang sedang saya hadapi, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.04%.

4. Jawaban responden tentang Atasan saya akan membela saya di depan orang lain jika saya mengakui kesalahan saya, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 52 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.06 %.
5. Jawaban responden tentang bersedia melakukan pekerjaan untuk atasan saya meskipun pekerjaan tersebut bukan tanggung jawab saya, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.88 %.
6. Jawaban responden tentang bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tanggung jawab saya untuk kepentingan kelompok kerja saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.83%.
7. Jawaban responden tentang terkesan terhadap pengetahuan yang dimiliki atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.86 %.
8. Jawaban responden tentang menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.83 %.

4.1.3.3 *Perceived organizational support (X2)*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Perceived organizational support* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel *Perceived organizational support* (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	45.92	29	29.59	17	17.35	1	1.02	6	6.12	98	100%
2	49	50.00	19	19.39	24	24.49	0	0	6	6.12	98	100%
3	48	48.98	19	19.39	25	25.51	1	1.02	5	5.10	98	100%
4	45	45.92	27	27.55	22	22.44	0	0	4	4.08	98	100%
5	39	39.80	37	37.75	15	15.30	0	0	7	7.14	98	100%
6	42	42.85	31	31.63	19	19.39	0	0	6	6.12	98	100%
7	49	50.00	32	32.65	13	13.26	0	0	4	4.08	98	100%
8	46	46.94	37	37.75	11	11.22	0	0	4	4.08	98	100%
9	24	24.45	55	56.12	15	15.30	0	0	4	4.08	98	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang sejahtera karena diperhatikan oleh perusahaan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.92 %.
2. Jawaban responden tentang diperhatikan oleh perusahaan secara sungguh-sungguh mengenai tujuan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 50 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.00 %.
3. Jawaban responden tentang mendapat perhatian dari perusahaan atas berbagai pendapat, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.98 %.
4. Jawaban responden tentang mendapat bantuan dari perusahaan saat memerlukan bantuan khusus, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.92 %.

5. Jawaban responden tentang mendapat bantuan dari perusahaan ketika saya memiliki masalah, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.80 %.
6. Jawaban responden tentang mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.85 %.
7. Jawaban responden tentang memperoleh jaminan Kesehatan dari Perusahaan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 49 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.00%.
8. Jawaban responden tentang memperoleh bonus yang sesuai dengan hasil kerja saya, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.94%.
9. Jawaban responden tentang memperoleh gaji yang sesuai dengan kinerja saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah persentase sebesar 56.12 %.

4.1.3.4 Self Efficacy

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

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	42.86	36	36.73	15	15.30	0	0	5	5.10	98	100%
2	27	27.55	43	43.88	21	21.43	0	0	7	7.14	98	100%
3	26	26.53	36	36.73	19	19.39	10	10.20	7	7.14	98	100%
4	25	25.51	46	46.93	21	21.43	0	0	6	6.12	98	100%
5	30	30.61	43	43.88	17	17.35	3	3.06	5	5.10	98	100%
6	50	51.02	31	31.63	12	12.24	0	0	5	5.10	98	100%
7	48	48.98	29	29.59	11	11.22	5	5.10	5	5.10	98	100%
8	33	33.67	42	42.85	13	13.26	5	5.10	5	5.10	98	100%
9	17	17.35	56	57.14	19	19.39	1	1.02	5	5.10	98	100%

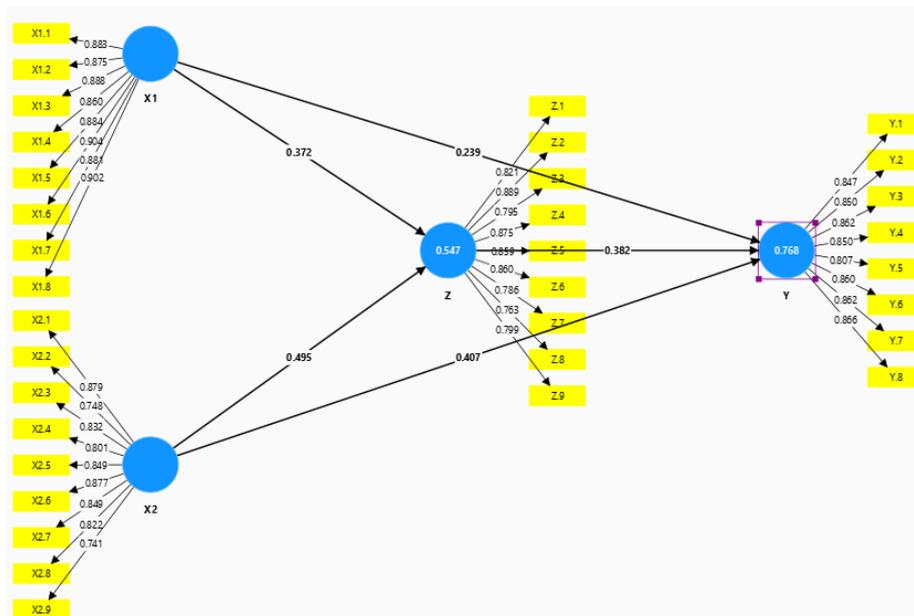
Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.9 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.86 %.
2. Jawaban responden tentang selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.88 %.
3. Jawaban responden tentang yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.73 %.
4. Jawaban responden tentang selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.93%.

5. Jawaban

responden



tentang memiliki kemampuan khusus, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.88%.

6. Jawaban responden tentang akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 50 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.02 %.
7. Jawaban responden tentang akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.98 %.
8. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.85 %.
9. Jawaban responden tentang yakin bahwa saya dapat berhasil atas usaha yang telah saya lakukan sebelumnya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan jumlah persentase sebesar 57.14 %.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *validity convergen*, *internal consistency* atau *composite reliability*, dan *discriminant validity*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu pengukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Periksa nilai outer loading untuk mengetahui apakah suatu indikator suatu variabel

konstruk valid. Suatu indikator dianggap valid jika nilai pembebanan eksterior melebihi 0,7 (Hair Jr et al., 2019).

Gambar 4.1
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Tabel 4.10
Validitas Konvergen

	X1 Leader Member Exchange	X2 Perceived Organizational Support	Y Inovative Work Behavior	Z Self Efficacy
X1.1	0.883			
X1.2	0.875			
X1.3	0.888			
X1.4	0.860			
X1.5	0.884			
X1.6	0.904			
X1.7	0.881			
X1.8	0.902			
X2.1		0.879		
X2.2		0.748		
X2.3		0.832		
X2.4		0.801		
X2.5		0.849		
X2.6		0.877		
X2.7		0.849		
X2.8		0.822		

X2.9		0.741		
Y.1			0.847	
Y.2			0.850	
Y.3			0.862	
Y.4			0.850	
Y.5			0.807	
Y.6			0.860	
Y.7			0.862	
Y.8			0.866	
Z.1				0.821
Z.2				0.889
Z.3				0.795
Z.4				0.875
Z.5				0.859
Z.6				0.860
Z.7				0.786
Z.8				0.763
Z.9				0.799

Sumber : SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai outer loading variabel *Leader Member Exchange* (X1) melebihi 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.
2. Nilai outer loading variabel *Perceived Organizational Support* (X2) melebihi 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.
3. Nilai seluruh indikator pada variabel *Inovative Work Behavior* (Y) dinyatakan valid, karena Nilai outer loading melebihi 0,7.
4. Nilai outer loading variabel *Self Efficacy* (Z) melebihi 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.

4.2.1.2 Analisis Konsistensi Internal

Penilaian reliabilitas yang mengevaluasi konsistensi hasil antar item pada tes yang sama dikenal sebagai analisis konsistensi internal. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit, dengan kriteria suatu variabel dianggap andal jika nilai reliabilitas komposit melebihi 0,600 (Hair Jr et al., 2019).

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Leader Member Exchange	0.960	0.961	0.967	0.783
X2. Perceived Organizational Support	0.940	0.943	0.950	0.678
Y. Innovative Work Behavior	0.945	0.946	0.954	0.723
Z. Self Efficacy	0.942	0.944	0.952	0.686

Tabel 4.11
Analisis Konsistensi Internal

Sumber : Data diolah 2024, Smart PLS 4

Berdasarkan analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Leader Member Exchange* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,960 > 0,600 maka variabel *Leader Member Exchange* adalah reliabel.
2. *Perceived Organizational Support* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,940 > 0,600 maka variabel *Perceived Organizational Support* adalah reliabel.
3. *Inovative Work Behavior* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,945 > 0,600 maka variabel *Inovative Work Behavior* adalah reliabel.

4. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,942 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel

4.2.1.3 Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah proses penentuan validitas suatu indikator suatu variabel konstruk. Secara spesifik, nilai Heterotrait - Monotrait Ratio of Correlation (HTMT) yang kurang dari 0,90 menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai validitas diskriminan yang dapat diterima (valid) (Hair Jr et al., 2019).

Tabel 4.12
Discriminant Validity

	X1. Leader Member Exchange	X2. Perceived Organizational Support	Y Inovative Work Behavior	Z Self Efficacy
X1. Leader Member Exchange				
X2. Perceived Organizational Support	0.461			
Y. Innovative Work Behavior	0.673	0.809		
Z. Self Efficacy	0.617	0.700	0.837	

Sumber : Data Diolah 2024, Smart PLS 4

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih kecil dari 0.90. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya

4.2.1.4 Uji Kolinearitas (Variance Inflation Factor/VIF)

Uji kolinearitas dilakukan untuk mengetahui kekuatan korelasi antar variabel laten/konstruk. Korelasi yang kuat menunjukkan bahwa model tersebut memiliki masalah metodologis, karena mempengaruhi estimasi signifikansi

statistik. Collinearity adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan masalah ini. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk menganalisisnya (Hair Jr et al., 2019). Masalah kolinearitas muncul jika nilai VIF melebihi 5,00, sedangkan masalah kolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 5,00 (Hair Jr et al., 2019).

Tabel 4.13
Uji Kolinearitas / VIF

	X1. Leader Member Exchange	X2. Perceived Organizational Support	Y Inovative Work Behavior	Z Self Efficacy
X1. Leader Member Exchange			1.549	1.243
X2. Perceived Organizational Support			1.784	1.243
Y. Innovative Work Behavior				
Z. Self Efficacy			2.206	

Sumber : Data Diolah 2024, Smart PLS 4

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi *Leader Member Exhcange* dengan *Inovative Work Behavior* adalah $1,549 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi *Leader Member Exhcange* dengan *Self Efficay* adalah $1,243 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi *Perceived Organizational Support* dengan *Work Behavior* adalah $1,784 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi *Perceived Organizational Support* dengan *Self Efficacy*

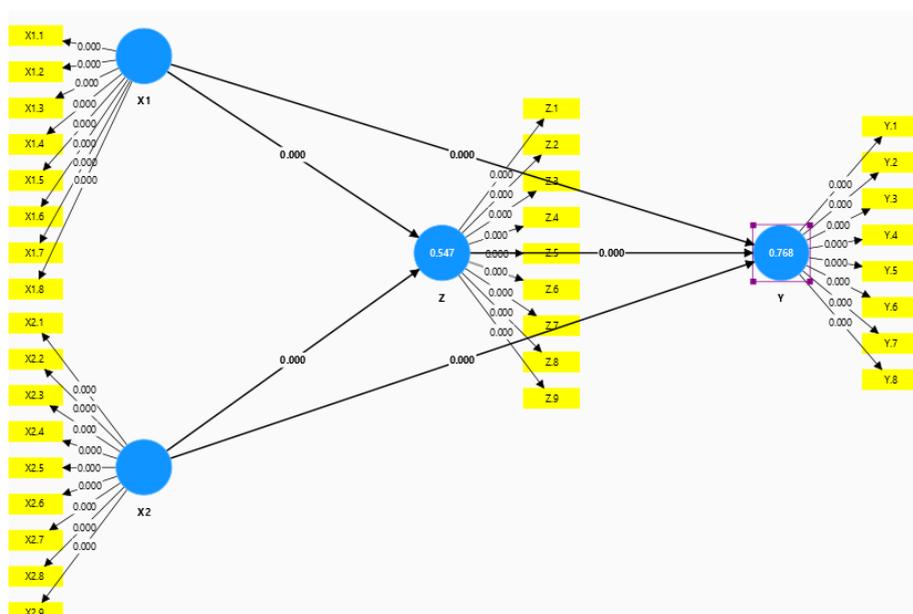
adalah $1,243 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

5. VIF untuk korelasi *Self Efficacy* dengan *Inovative Work Behavior* adalah $2,206 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Oleh karena itu, model struktural dalam hal ini tidak seluruhnya terdiri dari korelasi-korelasi yang bebas dari permasalahan kolinearitas seperti yang ditunjukkan oleh data-data di atas.

4.2.2 Uji Inner Model

Dua tahap pengujian ini melibatkan hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur untuk pengujian hipotesis ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2
Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Tujuan pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah untuk secara langsung

menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain tanpa melibatkan variabel perantara. Secara khusus, hal-hal berikut berlaku:

1. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai suatu variabel akan diikuti oleh peningkatan nilai variabel lainnya.
2. Koefisien jalur yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan nilai suatu variabel akan menyebabkan penurunan nilai variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Selain itu, nilai probabilitasnya ditentukan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05), maka H_0 ditolak (artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut).
- b. Jika probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05), maka H_0 diterima (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Leader Member Exchange -> Innovative Work Behavior	0.239	0.243	0.059	4.034	0.000
Leader Member Exchange -> Self Efficacy	0.372	0.375	0.067	5.535	0.000
Perceived Organizational Support -> Innovative Work Behavior	0.407	0.407	0.079	5.146	0.000
Perceived Organizational Support -> Self Efficacy	0.495	0.482	0.081	6.081	0.000
Self Efficacy -> Innovative Work Behavior	0.382	0.378	0.092	4.162	0.000

Sumber : Data Diolah 2024, Smart PLS 4
Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Leader Member Exchange* terhadap *Inovative Work Behavior* adalah positif, dengan koefisien jalur sebesar 0,239 dan P-value sebesar 0,000.

Oleh karena itu, $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Inovative Work Behavior*.

2. Pengaruh langsung *Leader Member Exchange* terhadap *Self Efficacy* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,372 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy*.
3. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap variabel *Inovative Work Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,407 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 yang menunjukkan $0,000 < 0,05$.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Inovative Work Behavior*.

4. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,495 (positif) dan P-value sebesar 0,001 kurang dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy*.
5. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *Inovative Work Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,382 (positif) dan P-Value sebesar 0,000. Oleh karena itu, $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Inovative Work Behavior*

4.2.2.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain melalui variabel perantara.

1. Hubungan antara dua variabel disebut tidak langsung jika koefisien pengaruh tidak

langsung lebih besar dari koefisien pengaruh langsung.

2. Jika koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung, maka variabel perantara tidak memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut (Hair Jr et al., 2017).

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

Tabel 4.15
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>X1. Leader Member Exchange -> Z. Self Efficacy -> Y. Innovative Work Behavior</i>	0.142	0.142	0.044	3.244	0.001
<i>X2. Perceived Organizational Support -> Z. Self Efficacy -> Y. Innovative Work Behavior</i>	0.189	0.183	0.055	3.454	0.001

Sumber : Data Diolah 2020, Smart PLS 4

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

1. Pengaruh tidak langsung *Leader Member Eexchange* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,142 (positif) dan P Value sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi.

2. Pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,189 (positif) dengan P Value sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi (R Square)

Keakuratan prediksi suatu variabel dinilai dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R Square). Dengan kata lain, untuk menilai sejauh mana modifikasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh modifikasi nilai variabel independen dalam suatu model jalur. (Hair Jr dkk., 2017).

1. Model PLS dengan nilai R Square 0,75 dianggap kuat.
2. Model PLS yang moderat ditunjukkan dengan R Square sebesar 0,50.
3. Model PLS yang lemah ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,25 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja	0.768	0.761
Z. Motivasi	0.547	0.537

Sumber : Data Diolah 2024, Smart PLS 4

Dari tabel 4.16 di atas diketahui bahwa pengaruh *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai r-square 0,768 mengindikasikan bahwa variasi nilai *Innovative Work Behavior* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *Leader Member*

Exchange, *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* sebesar 76,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 23.2% dipengaruhi oleh variabel lain, Selanjutnya pengaruh *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* dengan nilai r-square 0,547 mengindikasikan bahwa variasi nilai *Self Efficacy* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support* sebesar 54.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 45.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.4 Uji 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 0,015 maka terdapat efek moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap variabel 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 menggunakan Smart PLS 4, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Tabel 4.17

Uji F

	<i>Innovative Work Behavior</i>	<i>Self Efficacy</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>		
<i>Leader Member Exchange</i>	0.159	0.246
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.400	0.435
<i>Self Efficacy</i>	0.286	

Sumber : Data Diolah 2024, Smart PLS 4

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,159 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

2. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Self Efficacy* mempunyai memiliki nilai F2 sebesar 0,246 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai memiliki nilai F2 sebesar 0,400 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* mempunyai memiliki nilai F2 sebesar 0,435 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* mempunyai memiliki nilai F2 sebesar 0,286 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

4.2.3 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 :

4.2.3.1 Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Innovative Work Behavior

Dari hasil analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* mampu meningkatkan *Innovative Work Behavior* karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dimana semakin baik hubungan atasan dengan bawahan, pimpinan yang selalu memberikan dukungan terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan, memberikan berbagai macam informasi-informasi penting yang mampu memberikan semangat kerja karyawan serta memberikan

lebih banyak lagi sumber daya yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan/ dibebankan kepada mereka, dengan demikian maka karyawan akan lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Leader member exchange adalah hubungan timbal balik yang bersifat multidimensional antara atasan dengan bawahan yang mengembangkan dan mempertahankan adanya variasi hubungan yang berbeda dengan tiap bawahannya. *Leader member exchange* merupakan hubungan pertukaran yang dibangun pemimpin dengan setiap bawahannya yang dibangun oleh pemimpin itu sendiri agar dapat dengan mudah menjelaskan peran dari bawahan tersebut (Yukl, 2010).

Dimana didapati bahwa *leader-member exchange* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hubungan kedua variabel tersebut, dapat muncul salah satunya karena pendekatan kepemimpinan yang banyak mengadopsi pendekatan hubungan partisipatif dengan anggota-anggotanya di mana anggota dipicu untuk memberi bantuan langsung untuk kepentingan organisasi dan dinilai positif karena dapat memberi anggota kesempatan untuk lebih inovatif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kecakapan komunikasi yang baik dari pemimpin dapat membantu anggota untuk menikmati pekerjaan yang dilakukan dan akan menimbulkan perasaan bahagia yang

berdampak pada kenyamanan anggota untuk tetap loyal pada pekerjaannya. Selain itu, anggota-anggota juga dapat merasakan penghargaan diri tinggi serta memperkuat citra diri yang sehat dapat memiliki potensi optimalisasi semangat kerja dan kesetiaan terhadap organisasi (Widiastuti & Kusmaryani, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alsughayir, 2017; Anshari et al., 2018; R. A. Ghazali & Hadi, 2021; Widiastuti & Kusmaryani, 2020) (Annisa et al., 2023; Jufrizen et al., 2021; Noor & Jufrizen, 2023) (Jufrizen et al., 2023; Jufrizen & Nasution, 2024) bahwa *leader-member exchange* memberi pengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

4.2.3.2 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Innovative WorkBehavior

Dari hasil analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Semakin baiknya dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik dengan menciptakan ide-ide yang inovatif untuk menunjang pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Perhatian organisasi terhadap karyawan merupakan alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan berkontribusi pada organisasi. Dukungan organisasi akan membuat karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam berkontribusi terhadap organisasi. Apabila karyawan merasa dukungan yang diberikan oleh organisasi akan memungkinkan karyawan tersebut tidak

meninggalkan organisasi. Karena karyawan akan berkontribusi lebih banyak saat mereka merasa mereka didukung oleh organisasi mereka, dan Sebaliknya tidak adanya dukungan organisasi, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk dipindahkan ke organisasi lain. Bahkan mereka tidak akan menunjukkan usaha apapun dan menjadi lebih produktif untuk organisasinya (Gigliotti et al., 2019).

Perceived Organizational Support menunjukkan adanya perlakuan yang baik dari organisasi yang menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Sun, 2019). “*Perceived Organizational Support* muncul dari teori pertukaran sosial di mana karyawan diminta untuk membalas perlakuan yang menguntungkan dan merasakan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka mengembangkan keyakinan positif tentang organisasi (Hamida & Rahayu, 2020).” Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologis yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan (Mustika & Rahardjo, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bammens, 2016; Bosnehes & Veenendaal, 2017; Hamida & Rahayu, 2020; Luksyte & Spitzmueller, 2016) menyimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.

4.2.3.2 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Innovative Work Behavior

Dari hasil analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan maka perilaku kerja inovatif karyawan akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki

kepercayaan diri bahwa iya mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini akan menyebabkan akan lebih percaya diri untuk menciptakan perilaku inovatif dalam bekerja.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Feist & Feist, 2010). *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).

Adanya *self-efficacy* dapat meningkatkan keyakinan individu untuk menambah wawasan dan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Pada intinya, *self-efficacy* memungkinkan individu untuk percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang tinggi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang memadai (*resourcefulness*) untuk menghasilkan outcomes kreatif, seperti perilaku inovatif.

Dimana Ketika individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka mereka juga akan menunjukkan peningkatan perilaku inovatif. Individu yang memiliki *creative self- efficacy* percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang tinggi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang memadai (*resourcefulness*) untuk

mengimplementasikan perilaku inovatif di organisasinya. *self-efficacy* bertindak sebagai faktor personal yang membuat individu memiliki kemauan untuk mengidentifikasi masalah, menghasilkan ide, dan mengimplementasikannya di organisasi (Teng et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Helmy & Pratama, 2018; Hsu et al., 2011; Newman et al., 2018; Teng et al., 2020)(Jufrizen & Muslih, 2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

4.2.3.3 Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap *Self Efficacy*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif signifikan terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dimana semakin baik hubungan atasan dengan bawahan, pimpinan yang selalu memberikan dukungan terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan, memberikan berbagai macam informasi-informasi penting yang mampu memberikan semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sulit.

LMX adalah peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja keduanya. Namun realitasnya hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya. Pekerja yang tidak dalam hubungan khusus ini diklasifikasikan sebagai out grup luar/ out grup. Misalkan, ketika level LMX tinggi ada, bawahan melihat dirinya sendiri sebagai memiliki hubungan kerja yang baik dengan supervisor mereka dan tahu bagaimana memuaskan atasan mereka dengan

kinerja mereka (Morrow et al., 2005).

Hubungan pertukaran yang dibangun dengan para bawahan yang selebihnya (kelompok *out-group*) secara berbeda. (Robbins & Judge, 2015) berpendapat bahwa karena tekanan waktu, para pemimpin membangun suatu hubungan yang istimewa dengan suatu kelompok kecil bawahan mereka. (Yukl, 2010) mengatakan bahwa seleksi kelompok ini dibuat atas dasar kesesuaian pribadi dengan serta kemampuan dan dapat dipercayai bawahan tersebut. Selang beberapa waktu, pertukaran yang bersifat dyadic dengan para bawahan dari kelompok in akan mengikuti urutan pengembangan yang berbeda dari pada pertukaran– pertukaran dengan para bawahan dari kelompok out.

Sedangkan dalam hubungan pertukaran dengan para bawahan dari kelompok out, terdapat suatu tingkat saling mempengaruhi yang relatif rendah. Sumber utama pengaruh pemimpin adalah kewenangan sah dikombinasikan dengan coercive power dan suatu tingkat *reward power* terbatas. Untuk memenuhi persyaratan hubungan pertukaran tersebut, para bawahan dari kelompok out hanya perlu mematuhi persyaratan peran formal (misalnya kewajiban, peraturan, prosedur, dan pengarahan sah dari para pimpinan). Selama kepatuhan tersebut ada, maka bawahan tersebut akan menerima manfaat–manfaat standar untuk tugasnya (seperti misalnya gaji) (Yukl, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Huda & Rijanti, 2016; Shuping & Biao, 2014; Widodo et al., 2021) yang menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy*.

4.2.3.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Self Efficacy*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi dukungan yang

diberikan kepada karyawan disertai jaminan karir karyawan yang didukung dengan baik oleh PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan maka karyawan akan merasa puas atas apa yang diterimanya, sehingga kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sulit akan semakin tinggi.

Karyawan menjadi puas pada karir mereka serta berkinerja yang lebih baik demi lingkungan organisasi untuk mencapai penghargaan yang membawa keuntungan organisasi, hal ini tidak lepas dari peran *perceived organizational support* yang mereka rasakan dimana ketika supervisor yang menjadi perwakilan dari manajemen puncak telah mendukung kepuasan karir mereka terkait gaji, kemajuan tujuan karir serta terfasilitas pengembangan keterampilan baru mereka sebagai karyawan (Oubibi et al., 2022).

Perceived organizational support membantu karyawan untuk menumbuhkan sumber daya pribadi mereka seperti tingkat efikasi diri, ketahanan dan optimisme (Nikhil & Arthi, 2018).

Menurut (Bandura, 2010) mengungkapkan bahwa individu telah mengembangkan keyakinan mereka melalui persepsi mereka, sehingga ketika mereka merasakan lingkungan telah mendukung mereka dengan baik maka kepercayaan diri mulai tumbuh atau dengan kata lain telah tumbuhnya *self efficacy*. Peran dari dukungan serta bentuk perhatian yang diharapkan karyawan dari organisasi, membentuk suatu *perceived organizational support* yang diyakini dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan karyawan (Islam & Ahmed, 2018).

Karyawan yang mempersepsikan organisasi telah mendukung lingkungan pekerjaan mereka maka secara intrinsik mereka dapat termotivasi dan dukungan organisasi memberikan keyakinan kuat pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Nikhil & Arthi, 2018). Dukungan dapat diberikan secara lisan oleh atasan melalui praktik bujukan secara verbal dengan maksud mendorong karyawan untuk memanfaatkan kekuatan mereka demi meningkatkan kinerja dan praktik ini dapat memicu *self efficacy* positif para

karyawan (Musenze et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Islam & Ahmed, 2018; Musenze et al., 2020; Nikhil & Arthi, 2018) telah membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif pada *self efficacy*.

4.2.3.5 Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Innovative Work Behavior

Dimediasi Oleh Self Efficacy

Dari hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mampu memediasi pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* mampu meningkatkan *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dimana semakin baik hubungan atasan dengan bawahan, pimpinan yang selalu memberikan dukungan terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan, memberikan berbagai macam informasi-informasi penting yang mampu memberikan semangat kerja karyawan serta memberikan lebih banyak lagi sumber daya yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan/ dibebankan kepada mereka, dengan demikian maka semakin besar keyakinan yang dimiliki karyawan pada kemampuannya, maka karyawan akan termotivasi dalam menggali suatu peluang dan merealisasikan sebuah ide menjadi inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Leader-member exchange memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Hubungan kedua variabel tersebut, dapat muncul salah satunya karena pendekatan kepemimpinan yang banyak mengadopsi pendekatan hubungan partisipatif dengan anggota-anggotanya di mana anggota dipicu untuk memberi bantuan langsung untuk kepentingan organisasi dan dinilai positif karena dapat memberi anggota kesempatan untuk lebih inovatif dan

meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kecakapan komunikasi yang baik dari pemimpin dapat membantu anggota untuk menikmati pekerjaan yang

dilakukan dan akan menimbulkan perasaan bahagia yang berdampak pada kenyamanan anggota untuk tetap loyal pada pekerjaannya. Selain itu, anggota- anggota juga dapat merasakan penghargaan diri tinggi serta memperkuat citra diri yang sehat dapat memiliki potensi optimalisasi semangat kerja dan kesetiaan terhadap organisasi (Widiastuti & Kusmaryani, 2020).

4.2.3.6 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Oleh Self Efficacy

Dari hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mampu meningkatkan *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dengan semakin baiknya persepsi dukungan organisasi yang diberikan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan terhadap pegawai, maka pegawai akan merasa lebih percaya diri. Dengan adanya keyakinan pada karyawan bahwa perusahaan memberikan dukungan penuh terhadap kesejahteraan mereka, sehingga karyawan akan lebih percaya diri untuk melakukan pekerjaannya serta merealisasikan sebuah ide-ide yang inovatif yang dimiliki oleh karyawan guna menunjang pekerjaannya.

Perceived Organizational Support menunjukkan adanya perlakuan yang baik dari organisasi yang menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Sun,

2019). “*Perceived Organizational Support* muncul dari teori pertukaran sosial

dimana karyawan diminta untuk membalas perlakuan yang menguntungkan dan merasakan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka mengembangkan keyakinan positif tentang organisasi (Hamida & Rahayu, 2020).

Karyawan yang mempersepsikan organisasi telah mendukung lingkungan pekerjaan mereka maka secara intrinsik mereka dapat termotivasi dan dukungan organisasi memberikan keyakinan kuat pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Nikhil & Arthi, 2018). Dukungan dapat diberikan secara lisan oleh atasan melalui praktik bujukan secara verbal dengan maksud mendorong karyawan untuk memanfaatkan kekuatan mereka demi meningkatkan kinerja dan praktik ini dapat memicu *self efficacy* positif para karyawan (Musenze et al., 2020).

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. *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
4. *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
5. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
6. *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
7. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin kantor PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan agar lebih menjaga lingkungan kerja guna terciptanya hubungan yang harmonis baik antar pegawai maupun terhadap pimpinan.
2. Kepada Pimpinan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir sesuai dengan kemampuan perusahaan.
3. Diharapkan pimpinan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan tetap meningkatkan *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan yang selalu terbuka dengan bawahannya serta komunikasi yang selalu baik, dengan demikian maka karyawan akan lebih percaya diri untuk merealisasikan gagasan dan ide kreatif yang dimilikinya.
4. Diharapkan pimpinan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan tetap meningkatkan *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan sistem kompensasi dan benefit lainnya, program pensiun, training, perencanaan karir, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih sehingga karyawan akan lebih percaya diri untuk merealisasikan gagasan dan ide kreatif yang dimilikinya.

5. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi *Innovative Work Behavior* serta menambah jumlah sampel.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi *Innovative Work Behavior* hanya menggunakan *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 98 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(2), 402–428.
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 185–194.
- Alsughayir, A. (2017). The Effect of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior in the Saudi Hospitality. *International Journal of Business and Management*, 12(6), 115–125.
- Altun, S., & Erden, M. (2013). Self-Regulation based Learning Strategies and Self efficacy Perceptions as Predisctors of Male and Female Student's Mathematic Achievement. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 106(1), 2354–2364.
- Alwislo, A. (2010). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Annisa, N., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Perawang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 1–15.
- Anshari, A., Brasir, N., & Hamid, N. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Innovative Work Behavior (Iwb) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Pada Pt. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Hasanuddin). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika*, 14(3), 69–78.
- Bammens, Y. P. M. (2016). Employees' innovative behavior in social context: A closer examination of the role of organizational care. *Journal Innovative Management*, 33(3), 244–259.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman & Company.
- Bibi, A., & Afsar, B. (2018). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of intrinsic motivation, psychological empowerment, and creative process engagement. *Perspectives of Innovations, Economics, and Business*, 18(1), 25–43.
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual

- Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal Product Inovative Management*, 33(1), 19–35.
- Bosnehles, A., & Veenendaal, A. A. (2017). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *International Journal Human Resource Management*, 1(1), 1–23.
- De Jong, J., & De Hartog, D. (2010). Mengukur Perilaku Kerja Yang Inovatif. *Journal Creativity And Innovation Management*, 1(19), 23–36.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan Antara Leader Member Exchange dengan Innovative Work Behavior pada Karyawan Industri Wisata. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRP KM)*, 1(2), 1085–1095.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2017). *Teori Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2019). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86–100.
- Graen, G. ., & Liden, R. . (2015). Short Notes: Role of Leadership in the Employee Withdrawl Process. *Journal of Applied Psychology*, 67(7), 868–872.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Hamida, S., & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Widyagama Malang*, 6(1), 1–11.
- Hardjo, S., & Munisa, M. (2017). Hubungan Persepsi Iklim Organisasi Daninteraksi Atasan Bawahan (Leader Member Exchange) Dengan Organizational Citizenship Behaviorpada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 1(1), 40–50.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui creative self efficacy. *Probisnis (EJournal)*, 11(2), 14–21.
- Hsiung, H. H. (2012). Authentic Leadership and Employee Voice Behavior: A

- Multi-Level Psychological Process. *Journal of Business Ethics*, 107(6), 349–361.
- Hsu, L. A. M., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(5), 258–272.
- Huda, H. I., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal Bagian Medis). *Telaah Manajemen*, 13(2), 82–94.
- Hydayati, A. Z., & Suhariyadi, F. (2020). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Innovative Behavior sebagai Variabel Mediator di BPJS Ketenagakerjaan. *Business and Finance Journal*, 5(1), 1–15.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between Perceived Organizational Support and Transfer of Training: Explanatory Role of Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Management Research Review*, 41(3), 296–313.
- Janssen, O. (2000). Job demands , perceptions of effortreward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jufrizen, J., Khair, H., Kesuma, A. D., Sari, M., & Pandia, M. M. (2023). Servant Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 138–160.
https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.010
- Jufrizen, J., & Muslih, M. (2021). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Measurement Model on Permanent Lecturer Case Study at Private Islamic University in Medan City. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 149–158.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.57>
- Jufrizen, J., & Nasution, A. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: Mediated Role of Innovative Work Behavior and Affective Commitment. *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIRSSEM)*, 2(1), 1–14.
- Jufrizen, J., Sari, M., Muslih, M., & Purnama, N. I. (2021). The Role Of Moderation Of Organizational Support On Social Capital Effects On Performance Of Lecturers. *Independent Journal Of Management & Production (IJM&P)*, 12(2), 450–469.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.
- Liden, R. ., & Maslyn, J. . (2018). Multidimensionality of leader-member exchange: An emperical assessment through scale development. *Journal of Management*, 4(4), 43–72.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal Organizational Behavior*, 37(5), 635–653.
- Lutfi, L., & Sopiah, S. (2023). Leader Member Exchange Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan UMKM: Scoping Review. *Dharma Ekonomi*, 30(1), 57–77.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the Impact of Innovative Human Capital on Small Firm* Propensity to Innovative. *Reaserch Polic*, 44(4), 965–976.
- Michael, L. A. ., Hou, S., & Fan, H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258–272.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., & Ruben, R. (2005). The role of leadermember exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*, 20(8), 681–694.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2020). Mechanism between Perceived Organizational Support and Work Engagement: Explanatory Role of Self-Efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 1(1), 1–26.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 1–16.

- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(1), 1–9.
- Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors for Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department*.
- Nikhil, S., & Arthi, J. (2018). Collective Efficacy, Group Potency and Group Performance: MetaAnalyses of Their Relationships, and Test of A Mediation Model. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 7(1), 20–26.
- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(2), 263–275.
- Pandia, M. M., Tanjung, H., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Rule of Spritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187.
- Phonna, S. S., & Harmen, H. (2020). Pengaruh Organizational Job Embeddedness Dan Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Trust Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(4), 741–755.
- Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pimpinan Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 13(2), 87–103.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Putri, N. K., & Nurul, T. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Unit, Stud Kasus di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Adm. Kebijak. Kesehat*, 10(1), 1–10.
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Pearson Education Inc.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2), 14–33.
- Shuping, C., & Biao, L. (2014). LeaderMember Exchange, Efficacy and Job Performance: A Cognitive Perspective Interpretatio. *Canadian Social Science*, 10(5), 244–248.
- Sigit, S. (2013). *Esensi Perilaku Organisasi* (Penerbit L).
- Siswadi, Y, Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2024). The Role Of Employee Performance In Work Motivation And Work Discipline. *Proceeding 2 Nd Medan International Economics and Business*, 2(1), 1616–1624.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies, Macrothink Institute*, 9(3), 155–175.
- Teng, C. C., Hu, C. M., & Chang, J. H. (2020). Triggering creative self- efficacy to

increase employee innovation behavior in the hospitality workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 54(4), 912–925.

Wann-Yih, W., & Htaik, S. (2011). The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12 – 16, 2011*.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Widiastuti, W., & Kusmaryani, R. E. (2020). Hubungan leader member exchange dengan perilaku inovatif kerja : Studi pada karyawan dengan pemimpin perempuan. *Acta Psychologia*, 2(1), 31–40.

Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsud Dr. M. Ashari Pematang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(1), 163–187.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (Pearson Prentice Hall (ed.)).

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.

Zimmerman, B. J., & Pons, M. M. (1988). Construct Validation of a Strategy Model of Student Self-Regulated Learning. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 248–290.

DAFTAR RIWAYATHIDUP

Data Pribadi

Nama : Habib Zulkarim Harahap
 NPM : 2005160265
 Tempat & Tanggal Lahir : Sukajadi, 04 Mei 2002
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Alamat : Dusun IV Gunung Malelo
 No HP/WA : 081371798292
 Email : habibmudo483@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Ali Jaya Harahap
 Nama Ibu : Sri Juni Asih
 Alamat : Dusun IV Gunung Malelo

Pendidikan

SD : SDN 010 Sibiruang (2009-2014)
 SMP : SMP Swasta Yappendak Koto
 Kampar Hulu (2014-2017)
 MA : SMA Swasta Muhammadiyah
 Bangkinang (2017-2020)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah
 Sumatera Utara (2020-2024)

Penyusunan daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan
 dengan sepenuhnya.

Medan, 04 Oktober 2024

Penulis

Habib Zulkarim Harahap

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3609/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/8/2023

Medan, 3/8/2023

th.
Program Studi Manajemen
Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara

hormat.

yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Habib Zulkarim Harahap
NPM : 2005160265
Bidang Studi : Manajemen
Materi : Sumber daya manusia

Sebagai bagian dari rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

latar Belakang Masalah : Pengetahuan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT IndoCeria Plastik di Sidoarjo. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini ada 38 orang, pengambilan sampel dengan teknik sampling

nama Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoceria Plastik
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Lokasi Penelitian : Pt. Jasa Raharja Sumatra Utara

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

Hormat Saya
Pemohon



(Habib Zulkarim Harahap)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3610/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/8/2023

Mahasiswa

: Habib Zulkarim Harahap

: 2005160265

Studi

: Manajemen

tema

: Manajemen sumber daya manusia

Pengajuan Judul

: 3/8/2023

Dosen Pembimbing

: *Judi Siswadi*

Disetujui

Pengaruh Leader Member Exchange dan
Perceived Organizational Support terhadap
Inovative Work Behavior dimediasi Self Efficacy
Pada PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH BELAWAN

Disetujui oleh:

Dekan Program Studi Manajemen

[Signature]

Man Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
 Judi Siswadi S.E., M.M

Disetujui

oleh Pimpinan Program Studi

oleh Dosen Pembimbing

Disampaikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENYIARAN 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/BAN-PT/Akred/PT/III/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 [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2107 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan tujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir dari Ketua / Sekretaris :

tema Studi : Manajemen
Tanggal : 25 Oktober 2023

an ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Habib Zulkarnain
NIPTN : 2005160265
Kategori : VIII (Delapan)
tema Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Leader Member Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,MM.

an demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

- 1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- 2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
- 3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 Agustus 2025**
- 4. Revisi Judul.....

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 10 Shafar 1446 H
 15 Agustus 2024 M



Dekan

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

busan :

1. Pertinggal.





: 2107 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024

Medan, 10 Shafar 1446 H

15 Agustus 2024 M

: **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan
Jalan R. Sulian No.1 Belawan
Medan

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Sehingga mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat adalah:

Nama : Habib Zulkarnain
NIM : 2005160265
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Leader Member Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

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

Assalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.

NIDN : 0109086502

Hubungan :
1. Pertinggal

Medan,H
20...M

Program Studi
 Manajemen dan Bisnis UMSU



Yogyakarta, 10 Mei 2012

Di bawah ini:

Nama : H A B I B Z U L K A R I M H R P

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

Temp. Lahir : S U K A J A D I 0 4 M E I 2 0 0 2

Prodi : ~~Manajemen~~
 Manajemen

Instansi : D H S U N I Y G U N U N G M A L E
 L O

Alamat : P T . P E L I N D O M U L T I T E R
 M I N A L B R A N C H B E L A W A N

Alamat : J L . K A P T E N R . S U L I A N
 O . I B E L A W A N 2 0 4 1 1

Sehubungan dengan permohonan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan informasi dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Demikian surat-surat lain:

ini saya sampaikan.

SPP tahap berjalan

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

Diketahui
 Kepala/Sekretaris Program Studi

Farman Sapriadin Hasi buan, S.E., M.Si.

Wassalam
 Pemohon

(HABIB ZULKARIM HRP...)



SURAT KETERANGAN

Nomor: HK.02/29/8/1/PDPR/DSDM/PLMT-24

TENTANG IZIN RISET PENELITIAN

Surat saudara/i nomor 2107 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 tanggal : 15 Agustus 2024, Mahasiswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

: Habib Zulkarnain

: 2005160265

: Manajemen

: VIII (Delapan)

: Pengaruh Leader Member Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

untuk melakukan RISET di di Lingkungan PT Pelindo Multi Terminal dengan ketentuan sebagai

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.

2. Semua yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di lokasi pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.

3. Waktuambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan hasil penelitian ke PT Pelindo Multi Terminal cq Bagian SDM.

4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.

5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PT Pelindo Multi Terminal maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.

6. Bagi siapa yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program riset.

Surat keterangan ini dikeluarkan agar dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan di lingkungan PT Pelindo Multi Terminal.

Ditetapkan di : Medan

Pada Tanggal : 29 Agustus 2024

PT PELINDO MULTI TERMINAL

DIREKTUR SDM



EDI PRIYANTO



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : HABIB ZULKARIM HARAHAAP
NPM : 2005160265
Nama Pembimbing : YUDI SISWADI S.E, M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INOVATIVE WORK BEHAVIOR DIMEDIASI SELF EFFICACY PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH BELAWAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Adanya keterkaitan, Variable Y ds variabel lainnya Tentukan, kemunculan masalah	5/7/24	
BAB 2	Faktor-faktor Variable Y maupun variabel lainnya ds variabel lainnya sesuai prosedur teoritis	11/7/24	
BAB 3	Identifikasi ds penentuan ds konstruksi filial terkait ds menggunakan model analisis Jalanya	17/8/24	
Daftar Pustaka	Sitasi terdapat pada daftar Gruels, app mandeley v.	22/8/24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Konsisten ds wawancara	22/8/24	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc proses selanjutnya	29/08/24	

Medan, Agustus 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

SMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(YUDI SISWADI S.E, M.M)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 18 September 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan agenda sebagai berikut :

N a m a : Habib Zulkarim Harahap
N .P.M. : 2005160265
Tempat / Tgl.Lahir : Sukajadi,04 Mei 2002
Alamat Rumah : Dusun IV Gunung Malelo
Judul Proposal : Pengaruh Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

(Silahkan diisi / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
bab I	Variabel di ubah ke bahasa Inggris Identifikasi masalah.....
bab II	Gambar kerangka konsep di ubah ke Paradigma Penelitian.....
bab III	tabel Penelitian.....
lainnya
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 18 September 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing


Yudi Siswadi S.E., M.M

Sekretaris

Prof. Dr. Juffizen, SE.,M.Si.
 Pemanding


Susi Handayani, S.E., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 18 September 2024** menerangkan bahwa:

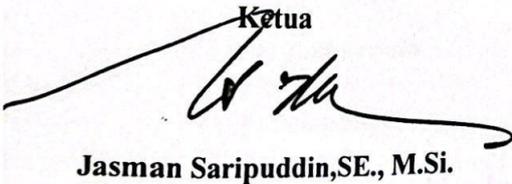
Nama : Habib Zulkarim Harahap
N.P.M. : 2005160265
Tempat / Tgl.Lahir : Sukajadi,04 Mei 2002
Alamat Rumah : Dusun IV Gunung Malelo
Judul Proposal : Pengaruh Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Yudi Siswadi S.E., M.M*

Medan, Rabu, 18 September 2024

TIM SEMINAR

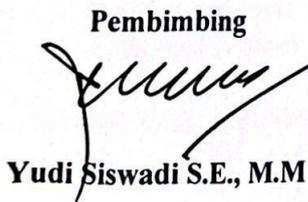
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


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

Pembimbing


Yudi Siswadi S.E., M.M

Pembanding


Susi Handayani, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - 

Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/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](#)

: 2620 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024

Medan, 08 Rabiul Akhir 1446 H

:-

11 Oktober 2024 M

: **MENYELESAIKAN RISET**

ada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

pat

alamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

gan 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 Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

apun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Habib Zulkarnain**

NPM : **2005160265**

Kelas : **VIII (Delapan)**

Kejurusan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Leader Member Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.**

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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN: 0109086502

Persembahkan :

1. Pertinggal



SURAT KETERANGAN

Nomor: HK.14/14/10/1/PDPR/DSDM/PLMT-24

TENTANG SELESAI RISET PENELITIAN

Sehubungan dengan Surat kami nomor HK.02/29/8/1/PDPR/DSDM/PLMT-24 tanggal 29 Agustus 2024 mengenai IZIN RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN atas nama :

Nama : Habib Zulkarnain
 NIM : 2005160265
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Leader Member Dan Perceived Organizational Support Terhadap Inovative Work Behavior Dimediasi Self Efficacy Pada PT.Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Penelitian tersebut telah benar-benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di Lingkungan PT Pelindo Multi Terminal sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Surat keterangan ini dikeluarkan agar dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan di lingkungan PT Pelindo Multi Terminal.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 14 Oktober 2024

**PT PELINDO MULTI TERMINAL
DIREKTUR SDM**



EDI PRIYANTO