

RINGKASAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor psikologis terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Otonomi, Kompetensi, dan Keterhubungan terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Efikasi Diri”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah otonomi, kompetensi, dan keterhubungan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung (melalui efikasi diri) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data pada satu waktu (*cross-sectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Komunitas Kombas yang berjumlah 440 orang. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (*margin of error*) 5%, sampel minimum yang diperlukan adalah 210 responden. Survei disebarakan kepada seluruh populasi dan memperoleh tingkat *response rate* sebesar 56,36%.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS), diperoleh temuan (1) Otonomi memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif, (2) Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, (3) Keterhubungan memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif, (4) Efikasi Diri memediasi pengaruh Otonomi terhadap Perilaku Kerja Inovatif, (5) Efikasi Diri tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif, dan (6) Efikasi Diri memediasi pengaruh Keterhubungan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori Determinasi Diri, khususnya dimensi Otonomi dan Keterhubungan, berperan penting dalam mendorong Perilaku Kerja Inovatif, baik secara langsung maupun melalui Efikasi Diri sebagai mediator. Lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan keterhubungan sosial dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan untuk berinovasi. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan motivasi dengan perilaku inovatif, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pelibatan karyawan berbasis dukungan psikologis yang mendorong inovasi berkelanjutan.

Kata Kunci : Otonomi, Kompetensi, Keterhubungan, Efikasi Diri, Perilaku Kerja Inovatif, Determinasi Diri

SUMMARY

This research is a quantitative survey study examining the influence of psychological factors on innovative work behavior. The study is titled “The Influence of Autonomy, Competence, and Relatedness on Innovative Work Behavior through Self-Efficacy.” The objective of this research is to determine whether autonomy, competence, and relatedness have a direct or indirect effect (through self-efficacy) on employees’ innovative work behavior.

This study uses a quantitative approach with data collection conducted at a single point in time (cross-sectional). The population in this research consists of employees at the Kombas Community, totaling 440 individuals. Based on the Slovin formula with a margin of error of 5%, the minimum required sample size is 210 respondents. The survey was distributed to the entire population and achieved a response rate of 56,36%.

Based on the research findings and data analysis using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS), the study found that (1) Autonomy has a positive influence on Innovative Work Behavior, (2) Competence does not have a significant influence on Innovative Work Behavior, (3) Relatedness has a positive influence on Innovative Work Behavior, (4) Self-Efficacy mediates the influence of Autonomy on Innovative Work Behavior, (5) Self-Efficacy not mediates the influence of Competence on Innovative Work Behavior, and (6) Self-Efficacy mediates the influence of Relatedness on Innovative Work Behavior.

The findings of this study imply that Self-Determination Theory, particularly the dimensions of Autonomy and Relatedness, plays a significant role in promoting Innovative Work Behavior, both directly and indirectly through Self-Efficacy as a mediator. A work environment that supports autonomy and social connectedness can enhance employees’ confidence to engage in innovation. These results provide a theoretical contribution by explaining the psychological mechanisms that link motivation to innovative behavior, as well as a practical contribution for organizations in designing employee engagement strategies based on psychological support to foster sustainable innovation.

Keywords: *Autonomy, Competence, Relatedness, Self-Efficacy, Innovative Work Behavior, Self-Determination*