

## Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Proses Inovasi Kerja di Sektor Pemerintahan

Muhammad Fahrurrozi Sundawa<sup>1\*</sup>, Sidiq Permono Nugroho<sup>2</sup>

b100200275@student.ums.ac.id<sup>1\*</sup>, sp122@ums.ac.id<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1\*,2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap *Innovation Work Behavior* dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *Attitude*, *Subjective Norm*, dan *Perceived Behavioral Control* pada pegawai sektor pemerintahan di wilayah Surakarta, Sukoharjo, dan Karanganyar. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*. Namun demikian, variabel ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Attitude*, *Subjective Norm*, dan *Perceived Behavioral Control*. Lebih lanjut, *Attitude* dan *Subjective Norm* terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara *Locus of Control* dan *Innovation Work Behavior*. Sementara itu, *Perceived Behavioral Control* tidak menunjukkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembentukan sikap positif serta dukungan sosial di lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif di sektor pemerintahan. Oleh karena itu, penguatan aspek psikologis dan sosial pegawai perlu menjadi perhatian dalam strategi peningkatan inovasi organisasi publik.

**Kata Kunci:** *Locus of Control*, *Innovation Work Behavior*, *Attitude*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavioral Control*, *Pemerintah Daerah*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Pemerintah memiliki peran sentral dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai institusi yang mengatur kepentingan negara dan warganya, pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang tidak hanya merata, tetapi juga berkualitas. Tidak seperti organisasi bisnis yang berorientasi pada laba, tujuan utama pemerintah adalah memberikan pelayanan dan terus meningkatkan kualitas layanan tersebut dari waktu ke waktu.

Sebagai bagian dari sektor publik, pemerintah memikul tanggung jawab besar untuk menjamin kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan dan program yang dijalankan secara transparan, akuntabel, dan efisien. Dalam hal ini, akuntansi sektor publik menjadi instrumen penting untuk mendukung akuntabilitas dan pengelolaan keuangan negara. Di Indonesia, sistem akuntansi sektor publik mengalami kemajuan signifikan sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Kemudian diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi

Pemerintahan, serta disempurnakan lebih lanjut melalui PP Nomor 71 Tahun 2010 yang mengatur penerapan standar akuntansi berbasis akrual sebagai upaya meningkatkan kualitas pelaporan keuangan pemerintah (Loindong et al., 2023).

Dalam konteks otonomi daerah, penyerahan sumber keuangan kepada pemerintah daerah—baik melalui pajak, retribusi daerah, maupun dana perimbangan—merupakan konsekuensi logis dari pelimpahan urusan pemerintahan ke tingkat daerah. Untuk dapat menjalankan kewenangan tersebut secara optimal, pemerintah daerah harus memiliki sumber keuangan yang cukup agar mampu memberikan pelayanan publik dan mendorong kesejahteraan masyarakat di wilayahnya. Oleh karena itu, pemberian sumber keuangan harus proporsional dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diterima.

Keseimbangan alokasi keuangan ini menjadi syarat penting agar pelaksanaan pemerintahan daerah dapat berjalan dengan baik. Dalam hal penyusunan regulasi, peraturan daerah (Perda) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah harus selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku secara nasional. Perda tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan wajib mengikuti hirarki peraturan yang telah ditentukan. Lebih dari itu, Perda juga tidak boleh mengabaikan kepentingan umum dan harus disusun sesuai dengan kaidah penyusunan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan otonomi daerah, kepala daerah bersama dengan DPRD menjadi motor penggerak dalam merancang Perda yang menjadi dasar hukum pelaksanaan pemerintahan daerah. Penyusunan Perda harus disesuaikan dengan karakteristik lokal, kondisi sosial, dan aspirasi masyarakat setempat, serta hanya berlaku dalam yurisdiksi daerah yang bersangkutan. Meski bersifat lokal, Perda tetap harus tunduk pada ketentuan hukum nasional.

Kemajuan suatu daerah sangat bergantung pada sejauh mana aparatur sipil negara mampu berinovasi. Oleh karena itu, penting untuk memberikan ruang dan perlindungan hukum terhadap aktivitas inovatif yang dilakukan oleh ASN dalam memajukan daerahnya. Untuk mendorong kreativitas dan meningkatkan daya saing daerah, dibutuhkan indikator dan kriteria yang jelas dan objektif agar inovasi dapat tumbuh tanpa kekhawatiran akan pelanggaran hukum. Hal ini sejalan dengan semangat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang menekankan pentingnya pengelolaan APBD, pelaksanaan otonomi daerah, dan peran pemerintah daerah dalam mendukung kemajuan bangsa.

Pemerintah memiliki peran penting dalam membentuk kerangka hukum yang menjadi dasar penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu tujuannya adalah untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 hadir sebagai salah satu instrumen hukum yang dirancang untuk menciptakan birokrasi yang transparan, efisien, dan akuntabel—sebuah fondasi menuju terciptanya pemerintahan yang berkualitas dan terpercaya.

Konsep *good governance* sendiri merujuk pada prinsip-prinsip dasar seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, keadilan, efisiensi, dan tanggung jawab publik. Simmers dan McMurray (2022) menegaskan bahwa

*good governance* bukan hanya tentang kepatuhan administratif, tetapi juga tentang bagaimana pemerintahan mampu merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang diterima masyarakat luas. Bank Dunia juga mendefinisikan tata kelola yang baik sebagai proses pengelolaan pemerintahan yang sehat, bertanggung jawab, dan berbasis prinsip pasar yang efisien, serta mampu meminimalkan potensi korupsi baik di tingkat politik maupun administrasi.

Lebih dari itu, *good governance* juga mencerminkan nilai-nilai yang mendukung aspirasi masyarakat, serta mendorong peningkatan kapasitas kolektif dalam mencapai tujuan-tujuan sosial seperti keadilan, kemandirian, dan pembangunan berkelanjutan. Dengan kata lain, pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang profesional, efisien, berorientasi pada kepentingan publik, berkomitmen terhadap pelayanan prima, dan bebas dari praktik korupsi.

Sebagai bagian dari upaya menuju pemerintahan yang baik, reformasi sistem akuntansi publik juga mulai diterapkan, khususnya melalui penggunaan basis akuntansi akrual sejak tahun 2005. Reformasi ini sejalan dengan pendekatan *New Public Management* (NPM) yang menekankan pentingnya efisiensi dan kinerja dalam pengelolaan sektor publik. Agenda reformasi birokrasi pun menjadi prioritas nasional, mencakup perubahan struktur organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta adopsi teknologi informasi demi mendorong pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Namun, perjalanan menuju tata kelola pemerintahan yang ideal tidak lepas dari tantangan. Kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang telah berlangsung selama lebih dari satu dekade membawa dampak yang beragam. Di satu sisi, kebijakan ini membuka ruang bagi partisipasi lokal dan memperkuat demokrasi. Namun di sisi lain, muncul risiko dominasi elite lokal dan ketimpangan dalam pengelolaan kekuasaan serta distribusi sumber daya (Padmanabhan, 2021). Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan di sektor publik guna memastikan bahwa otonomi daerah benar-benar dijalankan demi kepentingan masyarakat luas, bukan sekadar mengalihkan pusat kekuasaan. Dengan demikian, transformasi sektor publik melalui tata kelola yang baik bukan hanya menjadi tuntutan administratif, tetapi juga panggilan etis untuk mewujudkan pemerintahan yang lebih inklusif, adaptif, dan berpihak pada rakyat.

*Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Ini adalah konsep psikologis yang pertama kali diperkenalkan oleh Julian B. Rotter tahun 1954. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka mengendalikan hidup mereka dan hasil yang mereka alami. Mereka cenderung mengaitkan keberhasilan dan kegagalan mereka dengan tindakan, keputusan, dan kemampuan mereka sendiri. Di sisi lain, individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa faktor eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, nasib, atau tindakan orang lain menentukan hasil mereka (Khalil et al., 2019). *Locus of control* juga memiliki dampak yang signifikan dalam dunia kerja (Tseng, Tsai, et al., 2022). Karyawan dengan *locus of control* internal lebih cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan *locus of control* eksternal. Mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan

menghadapi tantangan dengan optimisme. Sebaliknya, karyawan dengan locus of control eksternal mungkin lebih rentan terhadap stres kerja karena mereka merasa kurang mampu mengendalikan situasi kerja mereka.

*Locus of control* dapat berdampak signifikan pada perilaku, motivasi, dan kesehatan mental seseorang. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih percaya diri, ulet, dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Mereka juga lebih cenderung mengadopsi strategi koping proaktif saat menghadapi tantangan. Di sisi lain, individu dengan *locus of control* eksternal mungkin lebih pasif, kurang termotivasi, dan lebih mungkin mengalami perasaan tidak berdaya dan depresi. Penting untuk dicatat bahwa *locus of control* bukanlah fitur tetap dan dapat berubah seiring waktu. Faktor-faktor seperti pengalaman hidup, kelas sosial, dan latar belakang budaya dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Selain itu, *locus of control* secara konseptual independen dari kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 2002), karena yang pertama adalah ciri kepribadian sedangkan yang kedua adalah persepsi (Karabay et al., 2016).

Termasuk pada dunia pekerjaan perlunya *Locus of control* untuk memicu adanya inovasi. Inovasi kerja merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan dalam rangka kerja atau organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas kerja. Inovasi kerja dapat terjadi pada area kerja yang berbeda, seperti metode kerja, teknologi, desain produk, organisasi kerja dan manajemen. Bersamaan dengan transformasi digital, inovasi tidak lagi dilihat sebagai proses linier, tetapi memerlukan lebih banyak umpan balik dari orang, organisasi, dan sektor, yang bersama-sama menciptakan ekosistem (Abdel Hadi et al., 2023). Inovasi pekerjaan biasanya muncul sebagai respons terhadap kebutuhan atau tantangan bisnis dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Inovasi kerja dapat membantu organisasi menciptakan produk atau layanan yang lebih baik, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Inovasi pekerjaan juga dapat membantu perusahaan menciptakan keunggulan kompetitif dan mempertahankan posisi mereka di pasar yang kompetitif. Kegiatan inovasi terbuka diamati sebagai dinamika teritorial budaya dan industri kreatif. Di satu sisi, industri kreatif berbasis sumber daya pengetahuan, dan ekosistem inovasi dan kewirausahaan. Di sisi lain, hubungan interaktif dapat terbentuk di dalam dan di luar sektor, institusi, dan pengguna, yang menghasilkan pertukaran pengetahuan lintas batas (Arrosyid & Priyojadmiko, 2022).

Proses inovasi dimulai dengan mengidentifikasi masalah atau peluang bisnis yang perlu dipecahkan atau dimanfaatkan. Ini dapat dilakukan melalui observasi, analisis pasar, atau umpan balik pelanggan atau karyawan. Setelah masalah atau peluang diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan informasi yang relevan. Informasi dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti riset pasar, informasi internal atau analisis tren industri. Setelah informasi dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah memilih ide inovatif yang dapat memecahkan masalah atau memanfaatkan peluang bisnis yang teridentifikasi sebelumnya. Saat memilih ide, faktor-faktor seperti relevansi, kelayakan, dan kemungkinan organisasi harus diperhitungkan. Pandangan ekosistem bisnis menggambarkan perusahaan secara kolektif bekerja sama

sebagai komunitas bisnis yang kompleks untuk memberikan inovasi ke pasar, melalui tahapan evolusi dari kelahiran, ekspansi, kepemimpinan, dan pembaharuan diri (Moore, JF ; 1993) dalam (Persulesy et al., 2020).

Ide-ide inovatif kemudian dikembangkan menjadi prototipe atau produk sementara untuk pengujian. Prototipe ini membantu mengidentifikasi kesenjangan dan peningkatan yang perlu dilakukan sebelum meluncurkan produk atau layanan. Setelah membuat prototipe, langkah selanjutnya adalah menguji dan mengevaluasi kinerja produk atau layanan. Tes ini meliputi tes internal dan eksternal untuk konsumen atau calon pelanggan untuk umpan balik dan saran untuk perbaikan. Setelah produk atau layanan diuji dan dievaluasi, langkah terakhir adalah meluncurkannya. Peluncuran produk atau layanan dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti: Periklanan, Promosi dan Pemasaran Digital, Pekerjaan dan Manajemen Asia. Inovasi pekerjaan biasanya muncul sebagai respons terhadap kebutuhan atau tantangan bisnis dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Inovasi tenaga kerja dapat membantu organisasi menciptakan produk atau layanan yang lebih baik, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Inovasi pekerjaan juga dapat membantu perusahaan menciptakan keunggulan kompetitif dan mempertahankan posisi mereka di pasar yang kompetitif (Hadi et al., 2020).

Dalam beberapa penelitian selama satu dekade terakhir menunjukkan bahwa *locus of control* tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian Pandia et al., (2023) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berhubungan langsung dengan perilaku inovatif tetapi dipengaruhi oleh faktor mediasi lain seperti budaya organisasi dan *work engagement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun seseorang memiliki keyakinan internal dalam mengendalikan kehidupannya, hal ini tidak secara otomatis meningkatkan kecenderungan mereka untuk berinovasi di tempat kerja. Penelitian lain yang dilakukan Azhari et al., (2022) juga mendukung hasil tersebut, menunjukkan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif jika tidak ada variabel lain seperti self-efisiensi atau dukungan karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya interaksi antara *locus of control* dan konteks organisasi yang lebih luas dalam mempengaruhi perilaku inovasi.

Dengan partisipasi publik dan pengguna, konsep inovasi sosial muncul untuk menghubungkan kreativitas, pengembangan solusi, dan perubahan bisnis dengan kebutuhan sosial dan lingkungan, melibatkan bentuk kolaborasi baru antara individu dan organisasi seperti pemerintah (Ayob, N.; Teasdale, S.; Fagan, K ; 2016). Inovasi kerja yang nantinya akan di pergunakan di sebuah instansi, salah satunya *Government Sector* atau sektor pemerintah adalah bagian dari ekonomi yang terdiri dari lembaga dan organisasi pemerintah yang memiliki misi untuk menyediakan layanan publik dan mengatur kegiatan ekonomi, sosial, dan politik di suatu negara. Sektor publik berperan dalam menyediakan layanan publik seperti perawatan kesehatan, pendidikan, transportasi, keamanan dan keadilan. Selain itu, administrasi publik bertanggung jawab untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, mengatur kegiatan komersial, dan memperkuat struktur ekonomi negara. Sektor pemerintah juga berperan penting dalam menjaga

regulasi, kebijakan fiskal dan moneter, stabilitas ekonomi dan ketahanan nasional.

Adapun *attitude*, *subjective norm*, dan *Perceived Behavior Control* yang dirasakan, sebagai faktor dari *Theory of Planned Behavior* (TPB), berperan sebagai mediator pengaruh *locus of control* terhadap TBI. Sikap mengacu pada persepsi individu terhadap nilai perilaku tertentu, seperti inovasi. Individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap inovasi karena mereka percaya bahwa tindakan mereka dapat membawa perubahan nyata. Sikap positif inilah yang menjadi pendorong utama yang memotivasi individu untuk berkontribusi lebih aktif dalam pengembangan ide-ide baru di lingkungan kerja. Selain itu, *Subjective Norm*, khususnya persepsi individu terhadap ekspektasi sosial, juga dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap TBI (Ajzen, 2001). Individu dengan *locus of control internal* lebih mungkin memenuhi ekspektasi positif dalam lingkungan sosialnya. Jika mereka merasa didukung oleh atasan mereka dalam upaya inovasi mereka, mereka akan lebih terdorong untuk mewujudkan ide-ide baru. Dengan demikian, norma subjektif berperan sebagai faktor sosial yang membantu memperkuat hubungan antara *locus of control* dan perilaku inovatif di tempat kerja (Timmy H. Tseng, 2022).

*Perceived Behavior Control* yang dirasakan, yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan suatu tindakan, juga memainkan peran mediasi dalam hubungan ini (Wu et al., 2020). Individu dengan *locus of control internal* cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi sehingga merasa mampu menghadapi tantangan proses inovasi. Keyakinan ini memberikan motivasi psikologis untuk mencoba hal baru, meski berisiko gagal. Dengan kontrol perilaku kognitif yang kuat, individu lebih percaya diri dalam mewujudkan ide-ide inovatif. Melalui interaksi kompleks antara *locus of control*, *Attitude*, *subjective norm*, dan *Perceived Behavior Control* yang dirasakan, perilaku kerja inovatif dapat dibentuk dan ditingkatkan. Pemahaman menyeluruh tentang hubungan ini tidak hanya relevan untuk penelitian akademis tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan karyawan (Ajzen, 2020). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tujuan pengendalian internal dan mendorong sikap positif, norma sosial yang baik, dan kontrol perilaku yang kuat, organisasi dapat mendorong inovasi di tempat kerja agar bekerja lebih efektif (Timmy H. Tseng, 2022).

Dalam hal ini sektor publik memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian, terutama dalam menciptakan kebijakan dan sistem regulasi yang mengoptimalkan efisiensi ekonomi dan mencapai tujuan pembangunan nasional. Sementara itu kebijakan pemerintah tradisional seperti subsidi, hak cipta, perjanjian perdagangan, dan kuota dapat mendorong Litbang, integrasi pengetahuan, dan perlindungan IP di Eropa, pendekatan ini ditentang oleh negara-negara Asia di mana perlindungan IP relatif longgar, dan sebaliknya kebijakan dapat merangsang berbagi pengetahuan dan keterbukaan (Karabay et al., 2016). Pemerintah berperan penting dalam mengatur kegiatan ekonomi dan menjaga stabilitas pasar dengan memberikan aturan dan standar yang jelas serta meningkatkan pengawasan terhadap kegiatan ekonomi dan

industri. Pemerintah juga berperan dalam membuat peraturan dan kebijakan yang menjamin keadilan dan keamanan dalam berbisnis. Pemerintah menyediakan layanan publik seperti infrastruktur, kesehatan, dan pendidikan untuk memfasilitasi kegiatan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pemerintah juga dapat mengembangkan inovasi pelayanan publik untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas perekonomian.

Investasi di sektor strategis yaitu pemerintah dapat berinvestasi di sektor-sektor strategis seperti infrastruktur, teknologi, dan sumber daya manusia untuk memperkuat basis ekonomi negara dan meningkatkan daya saing secara global. Pemerintah juga dapat mengatur kebijakan fiskal dan moneter untuk menstabilkan ekonomi, mengalahkan inflasi dan mempertahankan nilai tukar yang stabil. Ini termasuk manajemen pajak, manajemen anggaran dan kebijakan moneter bank sentral. Pemerintah juga melindungi konsumen dari praktik bisnis yang berbahaya dengan menegakkan hukum dan peraturan yang melindungi hak-hak konsumen. Dan Pemerintah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menciptakan lingkungan usaha yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi. Secara umum, sektor publik berperan sangat penting dalam membentuk kebijakan ekonomi dan mengatur kegiatan ekonomi untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Maka dari itu *Locus of control* dapat mempengaruhi proses inovasi kerja dalam administrasi publik. Seseorang dengan internal *locus of control* yang tinggi biasanya memiliki motivasi yang kuat untuk mencari solusi dan mengatasi tantangan dalam bekerja, serta merasa mampu mengontrol hasil pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong inovasi dan kreativitas dalam proses kerja. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung merasa tidak mampu mempengaruhi hasil kerja mereka dan mungkin merasa pasif atau tidak termotivasi untuk mencari solusi inovatif. Hal ini dapat menghambat proses inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Namun perlu diingat bahwa *locus of control* hanyalah salah satu faktor yang mempengaruhi proses kerja inovatif. Proses inovasi kerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi internal. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi proses inovasi ketenagakerjaan di sektor publik guna memaksimalkan potensi inovasi dan kreativitas. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap proses inovasi kerja di dalam *government sector*.

## Tinjauan Pustaka

### Resource-Based View (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV) merupakan pendekatan strategis dalam manajemen yang menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi sebagai kunci dalam membentuk keunggulan kompetitif. Menurut Jyoti dan Efpraxia (2023), keunggulan ini hanya dapat dicapai apabila organisasi memiliki sumber daya yang langka, berharga, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan oleh pesaing. Sumber daya yang dimaksud dapat meliputi aset fisik (seperti fasilitas

produksi), kemampuan dan pengetahuan karyawan, kekuatan merek, teknologi, reputasi, relasi dengan pelanggan dan pemasok, serta keunggulan operasional. Penrose (1959) menjelaskan bahwa perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan kemampuan untuk mengelola sumber dayanya secara efektif. Dalam perspektif RBV, pengelolaan sumber daya yang optimal menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah (*value added*). Hal ini sejalan dengan pandangan Kuryanto (2008, dalam Gao & Zhu, 2015) yang menyebut bahwa keunggulan kompetitif lahir dari kemampuan perusahaan dalam mengelola kapital intelektualnya, seperti *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*.

### **Locus of Control**

Konsep *locus of control* merujuk pada keyakinan individu terhadap sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Diperkenalkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954, konsep ini berada dalam sebuah kontinum antara locus internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa hasil yang mereka peroleh merupakan akibat langsung dari usaha dan keputusan mereka sendiri, sedangkan mereka yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung percaya bahwa hasil hidupnya ditentukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, takdir, atau orang lain (Rotter, 1966; Lii & Wong, 2008). Menurut Judge dan Bono (2001), *locus of control* merupakan salah satu komponen inti dari *core self-evaluation*, bersama dengan stabilitas emosional, harga diri, dan *self-efficacy*. Meski terkait dengan persepsi kendali, secara konsep *locus of control* berbeda dari *perceived behavioral control* karena yang pertama adalah karakter kepribadian, sedangkan yang kedua adalah persepsi atas kemampuan mengendalikan tindakan (Ajzen, 2020). Dalam konteks organisasi, penelitian Khalil et al. (2019) dan Ceacilia (2015) menunjukkan bahwa individu dengan locus internal biasanya lebih proaktif, termotivasi tinggi, serta menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki locus eksternal.

### **Innovation Work Behavior**

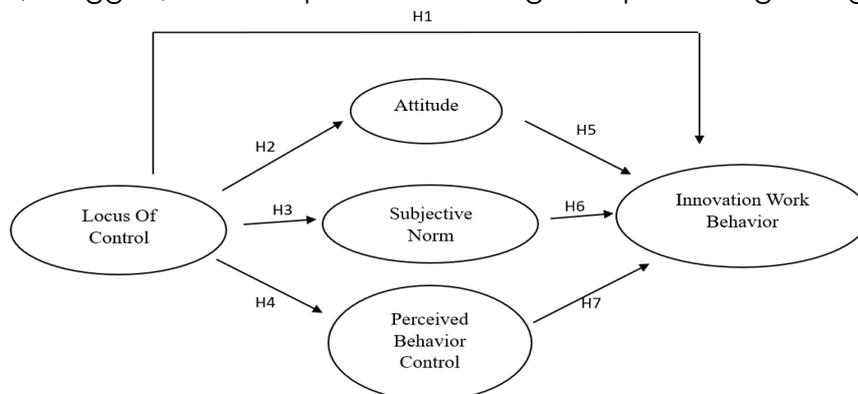
Inovasi menjadi fondasi penting dalam membangun daya saing organisasi, sekaligus menjadi daya tarik utama bagi pelanggan dan investor (Rubera & Droge, 2013). Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, perilaku kerja inovatif sangat penting untuk mempertahankan pertumbuhan dan keberlanjutan, termasuk dalam industri seperti perhotelan (Wu et al., 2020). Faktor-faktor seperti dukungan manajerial, kepercayaan antar karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, dan orientasi terhadap pelanggan diketahui mendorong munculnya perilaku kreatif yang berujung pada inovasi organisasi (Du et al., 2023). Di sektor publik, praktik inovasi seringkali menghadapi kendala kelembagaan, teknologi, maupun keterbatasan sumber daya. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi demi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja pelayanan publik (Tristian et al., 2021). Dengan demikian, karakteristik dan gaya kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam mendorong perilaku kerja inovatif di dalam organisasi.

### Attitude

Sikap atau *attitude* mencerminkan ekspresi perasaan individu yang menunjukkan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap suatu objek, gagasan, atau tindakan tertentu. Menurut Ham et al. (2015), sikap adalah refleksi dari perasaan seseorang terhadap objek tertentu, sedangkan Kotler dan Armstrong (2007) menyebut sikap sebagai kombinasi dari penilaian, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak dalam arah tertentu terhadap objek tersebut. Ajzen (2020) menambahkan bahwa sikap terhadap perilaku mencerminkan evaluasi positif atau negatif seseorang terhadap perilaku tertentu. Sumarwan (2014) menekankan bahwa sikap berkaitan erat dengan kepercayaan konsumen terhadap atribut dan manfaat suatu objek, yang akan memengaruhi keputusan mereka. Sikap merupakan bagian dari faktor psikologis yang mempengaruhi proses belajar dan pengambilan keputusan seseorang (Indika & Lainufar, 2016). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sikap adalah reaksi atau tanggapan seseorang—baik positif maupun negatif—yang diwujudkan dalam bentuk rasa suka atau tidak suka, serta setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek atau situasi tertentu. Indikator umum dari sikap antara lain adalah sikap terhadap peluang usaha, pola pikir positif, serta keberanian dalam mengambil risiko.

### Kerangka Penelitian

Dalam mengembangkan kerangka penelitian ini, digunakan pendekatan teoritis yang berlandaskan pada *Resource-Based View (RBV)* yang menekankan pentingnya pemanfaatan sumber daya internal organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV berasumsi bahwa keunggulan tersebut hanya dapat dicapai jika organisasi memiliki dan mengelola sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan, termasuk di dalamnya kapital intelektual seperti *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*. Di sisi lain, faktor individu seperti *locus of control* juga memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif di lingkungan kerja. Individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki keyakinan yang kuat bahwa kesuksesan ditentukan oleh usaha pribadi, sehingga lebih proaktif, tangguh, dan adaptif dalam menghadapi tantangan organisasi.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Selanjutnya, *innovation work behavior* menjadi variabel sentral dalam mengukur sejauh mana individu di dalam organisasi menunjukkan kreativitas,

inisiatif, dan kontribusi dalam menghasilkan solusi baru dan meningkatkan efisiensi organisasi. Perilaku ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural seperti kepemimpinan dan dukungan organisasi, tetapi juga oleh sikap individu terhadap inovasi. Sikap atau *attitude* berperan sebagai predisposisi psikologis yang mencerminkan kesediaan seseorang dalam merespons peluang dan risiko, termasuk dalam konteks pengambilan keputusan dan pengembangan inovasi. Dengan demikian, keempat konsep ini saling terhubung dan membentuk dasar teoritis dalam menjelaskan dinamika perilaku inovatif di lingkungan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data numerik. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang terstruktur menggunakan instrumen penelitian, serta dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dan menyebarkan kuesioner tertutup, yang berisi pilihan jawaban agar responden dapat memberikan tanggapan secara praktis dan efisien.

Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai sektor pemerintahan di wilayah Surakarta, Sukoharjo, dan Karanganyar. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu dengan menetapkan kriteria tertentu untuk memilih responden yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan meliputi: (1) responden merupakan pegawai aktif di sektor pemerintahan wilayah Surakarta, Sukoharjo, dan Karanganyar, serta (2) berada dalam rentang usia 20 hingga 50 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus indikator dikali sepuluh, mengacu pada jumlah indikator pertanyaan dalam kuesioner. Dengan 23 indikator, maka jumlah minimum responden yang dibutuhkan adalah 230 orang.

Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel penelitian, yaitu *locus of control*, *attitude*, norma subjektif, perilaku yang dirasakan, dan perilaku kerja inovatif. Untuk mengukur respon dari masing-masing item, digunakan skala Likert, yang memungkinkan peneliti menangkap derajat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Dalam tahap analisis data, penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) yang dijalankan dengan bantuan software SmartPLS. Metode PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara komprehensif, serta cocok digunakan untuk model struktural yang kompleks dengan jumlah sampel besar dan distribusi data yang tidak sepenuhnya normal. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh antar konstruk dan bagaimana setiap variabel berkontribusi terhadap model secara keseluruhan.

### Hasil Penelitian

Deskripsi profil responden berisi mengenai karakteristik responden dari kantor pemerintahan yang diteliti. Berdasarkan data responden, menurut jenis kelamin di dominasi oleh kalangan Laki-laki sebesar 60% sedangkan perempuan 40%. Selain itu menurut usia di dominasi 20-30 sebanyak 35%, usia 31-40 sebanyak 30%, usia 41-50 sebanyak 20%, sedangkan usia lebih dari 51-60 sebanyak 15%. Berdasarkan wilayah kantor kota Surakarta 45% responden, wilayah kantor kabupaten Karanganyar 40% responden, wilayah kantor kabupaten Sukoharjo 15%.

### Evaluasi Model Pengukuran Outer Loading

Tabel 1 Outer Loading Penelitian

	Original Sample (O)
LOC.1 <- LOC	0,801
LOC.2 <- LOC	0,789
LOC.3 <- LOC	0,806
LOC.4 <- LOC	0,713
LOC.5 <- LOC	0,802
IWB.1 <- IWB	0,870
IWB.2 <- IWB	0,792
IWB.3 <- IWB	0,710
IWB.4 <- IWB	0,652
ATD.1 <- ATD	0,736
ATD.2 <- ATD	0,738
ATD.3 <- ATD	0,806
ATD.4 <- ATD	0,834
ATD.5 <- ATD	0,844
ATD.6 <- ATD	0,783
ATD.7 <- ATD	0,716
SN.1 <- SN	0,788
SN.2 <- SN	0,810
SN.3 <- SN	0,752
SN.4 <- SN	0,817
SN.5 <- SN	0,867
SN.6 <- SN	0,698
SN.7 <- SN	0,738
PBC.1 <- PBC	0,811
PBC.2 <- PBC	0,867
PBC.3 <- PBC	0,731
PBC.4 <- PBC	0,688
PBC.5 <- PBC	0,640

Sumber : Data primer diolah, 2025

LOC1 memiliki *Loading Factor* (LF)  $0,801 \geq 0.70$  yang berarti setiap item EP valid mengukur variabel *Locus of Control*. Begitu juga dengan variabel yang lain yang memiliki  $LF \geq 0.70$  yang berarti seluruh variabel dapat dikatakan valid.

### Composite Reliability dan AVE

Tabel 2 Hasil Uji Composite reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_A)	Composite Reliability	AVE
<b>Attitude</b>	0,893	0,899	0,916	0,610
<b>Innovation Word Behavior</b>	0,759	0,789	0,844	0,578
<b>Locus of Control</b>	0,843	0,845	0,888	0,613
<b>Perceived Behavior Control</b>	0,807	0,839	0,865	0,565
<b>Subjective Norm</b>	0,895	0,907	0,917	0,613

Sumber : Data primer diolah, 2025

Variabel *Locus of Control* memiliki nilai Composite Reliability (CR)  $0.916 \geq 0.70$  yang berarti bahwa setiap item yang mengukur variabel *Locus of Control* reliabel. Begitu juga dengan nilai variabel yang lain yang memiliki nilai  $CR \geq 0.70$  yang berarti seluruh variabel reliabel. Nilai AVE dari variabel *Locus of Control*  $0.610$  yang memiliki nilai  $AVE \geq 0.50$ , maka dari itu terpenuhi syarat convergent validity yang baik. Begitu juga dengan variabel yang lain yang memiliki nilai  $AVE \geq 0.50$  yang berarti seluruh variabel memenuhi syarat convergent validity yang baik.

### Discriminant Validity

Tabel 3 Fornell and Lacker Criterion

	Attitude	Innovation Work Behavior	Locus of Control	Perceived Behavior Control	Subective Norm
<b>Attitude</b>	0,781				
<b>Innovation Work Behavior</b>	0,149	0,761			
<b>Locus of Control</b>	0,689	0,205	0,783		
<b>Perceived Behavior Control</b>	0,754	0,402	0,696	0,752	
<b>Subjective Norm</b>	0,850	0,374	0,645	0,860	0,783

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dalam menguji *Discriminant Validity* akar AVE variabel harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk, seperti yang tercantum pada Tabel 7. Dimana akar AVE variabel LOC adalah  $0.781$  lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya. Maka *discriminant validity* untuk variabel korelasi terpenuhi. Demikian juga dengan variabel lainnya dimana akar AVE variabel  $>$  korelasi antar variabel. Maka secara keseluruhan evaluasi *discriminant validity* terpenuhi.

### Evaluasi Model Struktural (Inner VIF)

Tabel 4 Hasil Uji Inner VIF

	VIF
Locus of Control -> Innovation Work Behavior	1.990
Locus of Control -> Attitude	2.198
Locus of Control -> Subjective Norm	2.381
Locus of Control -> Perceived Behavior Control	1.922
Attitude -> Innovation Work Behavior	2.127
Subjective Norm -> Innovation Work Behavior	2.310
Perceived Behavior Control -> Innovation Work Behavior	1.851

Sumber : Data primer diolah, 2025

Sebelum melakukan pengujian model structural maka perlu memeriksa multikolinier antara variabel dengan Inner VIF. Apabila nilai VIF kurang dari 5 maka tidak ada multikolinier antar variabel. Sebagaimana table diatas nilai VIF < 5, sehingga tidak ada multikolinier.

### Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model

#### R-square

Berdasarkan (Hair et al., 2019) penilaian R square apabila bernilai (0.25) lemah, (0.50) sedang, dan (0.75) substansial.

Tabel 5 R square

	R Square	R Square Adjusted
<b>Attitude</b>	0,474	0,467
<b>Innovation Work Behavior</b>	0,276	0,235
<b>Perceived Behavior Control</b>	0,485	0,478
<b>Subjective Norm</b>	0,416	0,408

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas besarnya Locus of Control terhadap Innovation Work Behavior (0,276) dalam (Hair et al., 2019) termasuk pengaruh sedang. Locus of Control terhadap Attitude (0,474), Subjective Norm (0,416), dan Perceived Behavior Control (0,485) dalam (Hair et al., 2019) termasuk berpengaruh sedang.

#### Q square

Berdasarkan (Hair et al., 2019) apabila uji Q square bernilai lebih tinggi dari (0) rendah, (0.25) medium, (0.5) besar.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.276) \times (1 - 0.458)] \\
 &= 1 - [(0.724) \times (0.542)] \\
 &= 1 - (0.392) \\
 &= 0.608
 \end{aligned}$$

Nilai Q<sup>2</sup> adalah 0.608 yang mana jika mengacu pada (Hair et al., 2019) nilai yang lebih besar dari 0.5 menggambarkan relevansi prediksi yang besar dari jalur PLS dan memiliki nilai observasi yang baik.

**Evaluasi Model Struktural (Uji Hipotesis dan Uji Mediasi)  
Penguujian Hipotesis**

Tabel 6 Penguujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ATD -> IWB	-0,639	-0,646	0,278	2,296	<b>0,022</b>
LOC -> ATD	0,689	0,702	0,064	10,824	<b>0,000</b>
LOC -> IWB	0,003	-0,003	0,157	0,018	<b>0,985</b>
LOC -> PBC	0,696	0,710	0,062	11,268	<b>0,000</b>
LOC -> SN	0,645	0,658	0,069	9,316	<b>0,000</b>
PBC -> IWB	0,365	0,347	0,250	1,461	<b>0,145</b>
SN -> IWB	0,600	0,634	0,284	2,117	<b>0,035</b>

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Locus of Control* terhadap *Innovation Work Behavior* menunjukkan nilai positif, namun tidak signifikan secara statistik (nilai koefisien = 0,003; T-statistic = 0,018 < 1,96; P-value = 0,985 > 0,05). Dengan demikian, hasil ini tidak mendukung Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*.

Sementara itu, *Locus of Control* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Attitude* (nilai koefisien = 0,689; T-statistic = 10,824 > 1,96; P-value = 0,000 < 0,05), sehingga mendukung Hipotesis 2 (H2). Demikian pula, pengaruh *Locus of Control* terhadap *Subjective Norm* juga signifikan (koefisien = 0,645; T-statistic = 9,316 > 1,96; P-value = 0,000 < 0,05), yang berarti Hipotesis 3 (H3) juga terbukti.

Selanjutnya, pengaruh *Locus of Control* terhadap *Perceived Behavioral Control* menunjukkan hubungan positif yang signifikan (koefisien = 0,696; T-statistic = 11,268 > 1,96; P-value = 0,000 < 0,05), sehingga mendukung Hipotesis 4 (H4).

Menariknya, *Attitude* terhadap *Innovation Work Behavior* menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan (koefisien = -0,639; T-statistic = 2,296 > 1,96; P-value = 0,022 < 0,05), yang berarti Hipotesis 5 (H5) diterima, meskipun arah hubungan yang ditemukan negatif. Ini menandakan bahwa semakin tinggi sikap positif, justru diikuti dengan penurunan *innovation work behavior*, sebuah temuan yang patut ditelaah lebih lanjut.

Untuk Hipotesis 6 (H6), hasil menunjukkan bahwa *Subjective Norm* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Work Behavior* (koefisien = 0,600; T-statistic = 2,117 > 1,96; P-value = 0,035 < 0,05), sehingga hipotesis ini dapat diterima.

Namun, berbeda dengan hasil sebelumnya, pengaruh *Perceived Behavioral Control* terhadap *Innovation Work Behavior* bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik (koefisien = 0,365; T-statistic = 1,461 < 1,96; P-value

= 0,145 > 0,05). Artinya, Hipotesis 7 (H7) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut tidak didukung oleh data.

### Uji Mediasi

Tabel 7 Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
LOC -> ATD -> IWB	-0,440	-0,462	0,219	2,011	<b>0,045</b>
LOC -> PBC -> IWB	0,254	0,249	0,185	1,374	<b>0,170</b>
LOC -> SN -> IWB	0,387	0,416	0,194	1,998	<b>0,046</b>

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas *Attitude* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior* (-0.440). Hal ini dapat dilihat dengan nilai T statistic (2.011 > 1.96) atau P value (0.045 < 0.05). Berdasarkan tabel diatas *Subjective Norm* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior* (0.387). Hal ini dapat dilihat dengan nilai T statistic (1.998 > 1.96) atau P value (0.046 < 0.05). Berdasarkan tabel diatas *Perceived Behavior Control* tidak memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior* (0.254). Hal ini dapat dilihat dengan nilai T statistic (1.374 < 1.96) atau P value (0.170 > 0.05).

## Pembahasan

### Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Innovation Work Behavior*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Locus of Control* positif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic (0.018 < 1.96) atau P value (0.985 > 0,05) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.003). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalil et al., (2019) dimana *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*. Dengan internal LoC cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih tinggi terhadap hasil yang mereka capai, termasuk perilaku inovatif. Namun dalam konteks sektor pemerintahan di Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar, pengaruh ini tidak tampak secara signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh struktur birokrasi yang kaku dan rendahnya dukungan inovasi, sehingga individu merasa terbatas untuk mengekspresikan ide-ide baru meskipun memiliki kontrol internal yang kuat.

### Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Attitude*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Locus of Control* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic (10.824 > 1.96) atau P value (0.000 < 0,05) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.689). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Attitude* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Kerr et al., (2018) dimana *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Attitude*. Temuan ini konsisten dengan *Teori Planned Behavior* dari Ajzen (2020), yang menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku dibentuk oleh keyakinan terhadap kontrol dan hasil dari tindakan tersebut. Individu dengan LoC merasa yakin bahwa upaya mereka akan membawa hasil yang diharapkan, sehingga membentuk sikap yang positif terhadap berbagai tugas.

#### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Subjective Norm***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Locus of Control* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $9.316 > 1.96$ ) atau P value ( $0.000 < 0,05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.645). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Subjective Norm* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tseng, Wang, et al., (2022) dimana *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Subjective Norm*. Persepsi individu terhadap ekspektasi sosial juga dipengaruhi oleh seberapa besar ia merasa memiliki kendali atas tindakannya. Dalam konteks ini, semakin tinggi LoC, semakin besar individu menilai norma sosial sebagai bagian dari kontrol pribadi untuk memenuhi ekspektasi tersebut.

#### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Perceived Behavior Control***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Locus of Control* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $11.268 > 1.96$ ) atau P value ( $0.000 < 0,05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.696). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Perceived Behavior Control* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajzen, (2020) dimana *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Behavior Control*. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan LoC cenderung merasa memiliki kapasitas dan kendali lebih besar untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. PBC terbentuk dari persepsi akan kemampuan pribadi serta hambatan eksternal dalam melakukan suatu perilaku. LoC berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk persepsi kontrol tersebut.

#### **Pengaruh *Attitude* terhadap *Innovation Work Behavior***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Attitude* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $2.296 > 1.96$ ) atau P value ( $0.022 < 0,05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.639). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Attitude* berpengaruh terhadap *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati et al., (2021) dimana *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan inovasi akan lebih terdorong untuk melakukan tindakan-tindakan inovatif.

**Pengaruh *Subjective Norm* terhadap *Innovation Work Behavior***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Subjective Norm* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $2.117 > 1.96$ ) atau P value ( $0.035 < 0,05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.600). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Subjective Norm* berpengaruh terhadap *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekiguchi dan Yang, (2021) dimana *Subjective Norm* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi, memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk berinovasi.

**Pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap *Innovation Work Behavior***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Perceived Behavior Control* positif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $1.461 < 1.96$ ) atau P value ( $0.145 > 0,05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.365). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Perceived Behavior Control* tidak berpengaruh terhadap *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Lestari (2019) dimana *Perceived Behavior Control* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa meskipun individu merasa memiliki kontrol terhadap tindakannya, faktor lain seperti keterbatasan sumber daya, birokrasi, dan kurangnya ruang untuk eksplorasi ide dapat menjadi penghalang munculnya perilaku inovatif.

**Pengaruh *Attitude* memediasi *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya *Attitude* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $2.011 > 1.96$ ) atau P value ( $0.045 < 0.05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (-0.440). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Attitude* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian Ajzen, (2002) dimana *Attitude* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa sikap merupakan saluran penting dalam memengaruhi perilaku melalui persepsi kontrol.

**Pengaruh *Subjective Norm* memediasi *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya *Subjective Norm* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $1.998 > 1.96$ ) atau P value ( $0.046 < 0.05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.387). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Subjective Norm* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian

Timmy H. Tseng, (2022) dimana *Subjective Norm* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya dukungan sosial dalam mendorong individu dengan internal LoC untuk menjadi inovatif.

### **Pengaruh *Perceived Behavior Control* memediasi *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior***

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya *Perceived Behavior Control* tidak memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ( $1.374 < 1.96$ ) atau P value ( $0.170 > 0.05$ ) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.254). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Perceived Behavior Control* tidak memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior* pada sektor pemerintahan di kota Surakarta-Sukoharjo-Karanganyar. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rhodes & Courtneya, (2003) dimana *Perceived Behavior Control* memediasi antara *Locus of Control* dengan *Innovation Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi kontrol pribadi belum cukup untuk mengatasi hambatan struktural dalam organisasi pemerintah.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Innovation Work Behavior* pada pegawai sektor pemerintahan di wilayah Surakarta, Sukoharjo, dan Karanganyar. Namun, *Locus of Control* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Attitude*, *Subjective Norm*, dan *Perceived Behavior Control*, yang menunjukkan bahwa keyakinan individu atas kendali diri berdampak pada pembentukan sikap, persepsi sosial, dan persepsi kendali terhadap perilaku kerja. Selanjutnya, *Attitude* dan *Subjective Norm* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Work Behavior*, sedangkan *Perceived Behavior Control* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Peran mediasi juga ditemukan pada *Attitude* dan *Subjective Norm* dalam hubungan antara *Locus of Control* dan *Innovation Work Behavior*, namun *Perceived Behavior Control* tidak berperan sebagai mediator. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor psikologis dan sosial dalam mendorong inovasi di sektor pemerintahan, serta menunjukkan bahwa pengaruh personal seperti *Locus of Control* membutuhkan peran sikap dan dukungan lingkungan untuk mewujudkan perilaku kerja yang inovatif.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, disarankan agar instansi pemerintahan di wilayah Surakarta, Sukoharjo, dan Karanganyar membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung perilaku inovatif, salah satunya dengan memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap ide baru, dan memberikan ruang bagi pegawai untuk mengekspresikan kreativitas mereka. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia perlu difokuskan pada pelatihan yang menumbuhkan sikap positif terhadap perubahan, memperkuat kontrol internal, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya norma sosial di tempat kerja sebagai pendorong inovasi. Dukungan dari atasan dan rekan kerja

juga harus ditingkatkan agar setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi melalui inovasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebagai faktor yang mungkin berperan dalam memperkuat hubungan antara *locus of control* dan *innovation work behavior*, khususnya di sektor publik yang memiliki karakteristik birokrasi yang kompleks. Penelitian sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dengan karakteristik yang bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan kergaman pada hasil penelitian.

### Daftar Pustaka

- Abdel Hadi, S., Kersting, M., Klehe, U. C., Deckenbach, M., & Häusser, J. A. (2023). Relationships between proactive personality, work locus of control, and vocational satisfaction: the role of level of education. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13283>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Arrosyid, A., & Priyojadmiko, E. (2022). Analisis Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku Dengan Religiusitas Dan Niat Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Keputusan Muzakki Dalam Membayar Zakat. *Quranomic : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 15–37.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Ceacilia Srimindarti, Sunarto, L. W. W. (2015). *the Effects of Locus of Control and Organizational Commitment To Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based on the Theory of*. 7(1), 27–35.
- Du, Y., Shahiri, H., & Wei, X. (2023). "I'm stressed!": The work effect of process innovation on mental health. *SSM - Population Health*, 21(December 2022), 101347. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101347>
- Gao, Y., & Zhu, Y. (2015). Research on Dynamic Capabilities and Innovation Performance in the Chinese Context: A Theory Model-Knowledge Based View. *Open Journal of Business and Management*, 03(04), 364–370. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2015.34035>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Ham, M., Jeger, M., & Ivković, A. F. (2015). The role of subjective norms in forming the intention to purchase green food. *Economic Research-Ekonomska*



- Istrazivanja , 28(1), 738–748. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1083875>
- Jyoti, C., & Efpraxia, Z. (2023). Understanding and exploring the value co-creation of cloud computing innovation using resource based value theory: An interpretive case study. *Journal of Business Research*, 164(April), 113970. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113970>
- Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 269–280. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.030>
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018). Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 14(3), 279–356. <https://doi.org/10.1561/03000000080>
- Khalil, S., Ibrahim, S., Kalil, M., Saeed, E., Abd-Elrhaman, A., Mostafa, W., & Sliman, M. (2019). Relationship among Nurses 'Locus of Control, Work Motivation Factors, and Their Organizational Commitment Perception of Quality Nursing Care Scale View project Relationship among Nurses 'Locus of Control, Work Motivation Factors, and Their Organizational . *American Journal of Nursing Research*, 7(2), 167–178. <https://doi.org/10.12691/ajnr-7-2-8>
- Kuswati, R., Soepatini, S., Vrasica, R., & Rayyantika, F. (2021). Instruments Validation of Pro-Environmental Behaviour Model. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, 525. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1717>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3489.2023>
- Persulesy, G., Leunupun, P., & Leunupun, M. J. (2020). Analisis Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan Kontrol Perilaku Terhadap Minat Pelaku UMKM Untuk Menyusun Laporan Keuangan : Sebuah Bukti Empiris Dari UMKM di Kota Ambon. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 12(1), 47–57. <https://doi.org/10.28932/jam.v12i1.2238>
- Sekiguchi, T., & Yang, Y. (2021). Person–Environment Fit From an Organizational



- Psychology Perspective. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, September, 1–25. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.26>
- Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2022). Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, 2(4), 258–269. <https://doi.org/10.3390/merits2040018>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trisiani, N. K., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Koppas Srinadi Unit Toko Swalayan Rama. *Jurnal Emas*, 2, 65–73.
- Tseng, T. H., Tsai, T., Wang, Y. M., Lin, H., & Wang, Y. (2022). *Jurnal Internasional Pendidikan Manajemen Hubungan antara locus of control , teori perilaku terencana , dan niat kewirausahaan dunia maya : Peran moderat pendidikan kewirausahaan dunia maya*. 20.
- Tseng, T. H., Wang, Y. M., Lin, H. H., Lin, S. jeng, Wang, Y. S., & Tsai, T. H. (2022). Relationships between locus of control, theory of planned behavior, and cyber entrepreneurial intention: The moderating role of cyber entrepreneurship education. *International Journal of Management Education*, 20(3), 100682. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100682>
- Wu, C. huei, de Jong, J. P. J., Raasch, C., & Poldervaart, S. (2020). Work process-related lead usersness as an antecedent of innovative behavior and user innovation in organizations. *Research Policy*, 49(6), 103986. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103986>