

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era industri 4.0 dan transisi menuju *society* 5.0, sumber daya manusia (SDM) tidak lagi cukup hanya dituntut untuk menguasai keterampilan teknis, tetapi juga harus memiliki kapasitas psikologis yang adaptif terhadap perubahan. Transformasi digital yang terjadi di hampir seluruh sektor organisasi, baik swasta maupun publik, telah menggeser orientasi pengelolaan SDM dari sekadar penyediaan infrastruktur teknologi menjadi pengembangan kapasitas mental dan perilaku pegawai. Berbagai organisasi di dunia menyadari bahwa keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada sejauh mana pegawai memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) untuk menguasai sistem baru, kemampuan memimpin dirinya sendiri (*self leadership*) dalam menghadapi ketidakpastian, serta dorongan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam pekerjaannya, atau yang dikenal dengan *innovative work behavior*.

Fenomena ini juga ditegaskan dalam berbagai riset di sektor swasta. Sebagai contoh, studi pada perusahaan manufaktur di Vietnam menunjukkan bahwa di tengah tuntutan transformasi dari model produksi berbiaya rendah menuju sistem berbasis inovasi dan nilai tambah, tingkat kreativitas pegawai justru masih terbatas, sehingga dukungan organisasi dan kepemimpinan menjadi faktor penting utama munculnya perilaku inovatif

pegawai (Phuong *et al.*, 2026). Hal ini mengindikasikan bahwa isu rendahnya perilaku kerja inovatif bukan hanya persoalan lokal, melainkan tantangan SDM yang bersifat global dan lintas sektor, termasuk pada organisasi sektor publik yang sedang menjalani transformasi digital.

Pada lingkup institusi pemerintahan, khususnya Kantor Pertanahan di bawah Kementerian ATR/BPN, tantangan SDM tersebut menjadi semakin nyata. Sebagai instansi yang mengemban amanat penyelenggaraan pelayanan pertanahan bagi masyarakat, Kantor Pertanahan saat ini berada dalam fase transisi besar dari sistem pelayanan berbasis dokumen fisik (analog) menuju sistem digital, salah satunya melalui implementasi Sertifikat Tanah Elektronik (Sertifikat-el). Transisi ini menuntut pegawai untuk menguasai berbagai sistem baru, seperti tanda tangan elektronik (TTE), validasi data spasial digital, hingga penyelenggaraan pelayanan yang lebih cepat dan transparan kepada masyarakat (Kementerian ATR/BPN, 2024).

Sebelum diterapkannya sistem pelayanan digital, Kantor Pertanahan Kota Madiun menjalankan hampir seluruh proses pelayanan pertanahan secara manual berbasis dokumen fisik (analog). Proses pendaftaran tanah, penerbitan sertifikat, pengukuran bidang tanah, hingga pengarsipan berkas dilakukan secara manual, mulai dari pencatatan buku tanah, penyimpanan warkah fisik di ruang arsip, sampai pengesahan dokumen yang mengharuskan tanda tangan basah pejabat berwenang secara langsung. Kondisi ini berdampak pada relatif lamanya waktu penyelesaian pelayanan,

tingginya risiko kehilangan atau kerusakan dokumen, serta terbatasnya akses informasi bagi masyarakat maupun pegawai itu sendiri.

Dalam kondisi kerja yang serba manual tersebut, dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) yang diterima pegawai lebih banyak berbentuk pengawasan berjenjang dan arahan teknis langsung dari atasan, mengingat belum tersedianya sistem informasi yang dapat diakses secara mandiri oleh pegawai. Pola kerja ini turut membentuk karakter kepemimpinan diri (*Self Leadership*) pegawai yang cenderung berorientasi pada kepatuhan terhadap prosedur baku, karena ruang untuk berinisiatif menguji cara kerja baru relatif terbatas selama proses masih sepenuhnya bergantung pada mekanisme manual. Keyakinan diri (*Self Efficacy*) pegawai pada periode tersebut juga lebih banyak terbentuk dari penguasaan keterampilan administratif konvensional, seperti ketelitian pencatatan dan pengarsipan fisik, bukan dari penguasaan sistem digital yang saat itu belum diterapkan. Akibatnya, perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) pegawai pada masa tersebut lebih banyak terwujud dalam bentuk penyederhanaan prosedur administratif sederhana, dan belum mengarah pada penciptaan solusi berbasis teknologi digital.

Kondisi kerja manual tersebut mulai bergeser sejak Kementerian ATR/BPN menggulirkan kebijakan transformasi digital pelayanan pertanahan secara nasional, yang kemudian diikuti oleh Kantor Pertanahan Kota Madiun melalui penerapan sejumlah program dan aplikasi pelayanan

berbasis digital. Program dan aplikasi tersebut disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Program/Aplikasi Pelayanan Digital di Kantor Pertanahan Kota Madiun

No	Nama Program/Aplikasi	Deskripsi Singkat
1	Sertifikat Tanah Elektronik (Sertifikat-el)	Sertifikat hak atas tanah dalam format digital yang dilindungi sistem keamanan elektronik, menggantikan sertifikat fisik konvensional.
2	Tanda Tangan Elektronik (TTE)	Tanda tangan digital tersertifikasi yang menggantikan tanda tangan basah pejabat berwenang dalam pengesahan dokumen pertanahan.
3	Komputerisasi Kegiatan Pertanahan (KKP)	Sistem basis data nasional milik Kementerian ATR/BPN yang mengintegrasikan data yuridis dan data spasial bidang tanah secara elektronik.
4	SIPITAN	Sistem informasi internal untuk memonitor peminjaman dan pengembalian dokumen arsip fisik (warkah) secara real time.
5	WAKIDI (Wakaf Sehari Jadi)	Layanan inovasi percepatan pendaftaran tanah wakaf yang diarahkan agar dapat diselesaikan dalam waktu satu hari kerja.
6	Bhumi ATR/BPN	Peta interaktif berbasis web yang memuat data geospasial pertanahan untuk pengecekan informasi bidang dan sertifikat tanah oleh publik.
7	Sentuh Tanahku	Aplikasi berbasis mobile bagi masyarakat untuk memantau progres berkas permohonan dan mengakses informasi pertanahan secara daring.

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Madiun (2024-2025)

Program Sertifikat Tanah Elektronik (Sertifikat-el) merupakan salah satu inovasi utama yang diterapkan Kantor Pertanahan Kota Madiun, yaitu penerbitan sertifikat hak atas tanah dalam format digital yang dilengkapi sistem keamanan elektronik, sehingga memudahkan verifikasi keaslian dokumen sekaligus menurunkan risiko pemalsuan maupun kehilangan

sertifikat fisik. Pelaksanaan sertifikat elektronik ini didukung oleh Tanda Tangan Elektronik (TTE), yang menggantikan tanda tangan basah pejabat berwenang dengan tanda tangan digital tersertifikasi, sehingga proses pengesahan dokumen pertanahan dapat berlangsung lebih cepat tanpa mengurangi keabsahan hukumnya.

Untuk mendukung pengelolaan data secara terintegrasi, Kantor Pertanahan Kota Madiun turut memanfaatkan aplikasi Komputerisasi Kegiatan Pertanahan (KKP), yaitu sistem basis data nasional milik Kementerian ATR/BPN yang menghubungkan data yuridis dan data spasial bidang tanah, sehingga proses pendaftaran, pemeliharaan data, hingga penerbitan produk pertanahan dapat berlangsung lebih terstandarisasi. Selain itu, sistem informasi internal SIPITAN digunakan untuk memantau peminjaman dan pengembalian dokumen arsip fisik (warkah) secara real time, sehingga membantu pegawai melacak status dokumen yang sedang digunakan oleh unit kerja tertentu.

Di sisi layanan inovatif, program WAKIDI (Wakaf Sehari Jadi) dikembangkan untuk mempercepat proses pendaftaran tanah wakaf agar dapat diselesaikan dalam waktu satu hari kerja, sebagai bentuk terobosan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, khususnya lembaga keagamaan dan sosial. Sementara itu, aplikasi Bhumi ATR/BPN dan Sentuh Tanahku dimanfaatkan sebagai kanal informasi publik, yang memungkinkan masyarakat mengecek informasi bidang tanah maupun

memantau progres berkas permohonan secara daring tanpa harus datang langsung ke kantor.

Keberadaan program dan aplikasi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital di Kantor Pertanahan Kota Madiun tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menuntut pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi digital, inisiatif kerja, serta kepercayaan diri dalam menjalankan tugas pelayanan yang semakin kompleks dan berbasis teknologi.

Keberhasilan transformasi digital pada institusi pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan SDM untuk beradaptasi dan berinovasi. Pada banyak organisasi publik, budaya birokrasi yang masih berorientasi pada kepatuhan prosedural dibandingkan pengembangan inisiatif kerap menjadi penghambat tumbuhnya perilaku kerja inovatif pegawai. Kondisi ini menjadikan institusi pelayanan pertanahan sebagai konteks yang relevan untuk dikaji, karena di satu sisi dituntut bertransformasi secara cepat, namun di sisi lain masih terikat pada struktur kerja yang cenderung hierarkis dan prosedural.

Data dari sistem informasi internal seperti SIPITAN, yang memonitor peminjaman dokumen arsip fisik, mengindikasikan bahwa transisi dari pengelolaan arsip analog ke digital memerlukan kesiapan pegawai untuk beradaptasi. Sistem ini secara otomatis memperbarui data setiap 30 detik, namun ketergantungan pada dokumen fisik untuk pelayanan seperti yang terlihat pada daftar peminjaman yang masih didominasi oleh “BT 2026 loket” menunjukkan adanya tumpang tindih sistem dan potensi inefisiensi

yang membutuhkan inovasi dalam tata kelola layanan. Di sisi lain, inovasi layanan seperti WAKIDI (Wakaf Sehari Jadi) yang berhasil menyelesaikan puluhan berkas dalam waktu singkat pada periode Februari-Mei 2025 menjadi contoh bahwa inovasi prosedural dapat berjalan dan diterima, namun belum tentu merata di semua lini.

Keberhasilan transformasi digital pada institusi pelayanan public tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan SDM untuk beradaptasi dan berinovasi. Pada banyak organisasi publik, budaya birokrasi yang masih berorientasi pada kepatuhan prosedural dibandingkan pengembangan inisiatif kerap menjadi penghambat tumbuhnya perilaku kerja inovatif pegawai. Kondisi ini menjadikan institusi pelayanan pertanahan sebagai konteks yang relevan untuk dikaji, karena di satu sisi dituntut bertransformasi secara cepat, namun di sisi lain masih terikat pada struktur kerja yang cenderung hierarkis dan prosedural.

Mengerucut pada objek penelitian, Kantor Pertanahan Kota Madiun dengan total 68 pegawai yang tersebar pada tujuh unit kerja (Subbagian Tata Usaha, Seksi Survei dan Pemetaan, Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran, Seksi Penataan dan Pemberdayaan, Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan, Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa, serta Tenaga Pendukung), turut mengalami dinamika transformasi digital yang sama. Namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa kendala terkait perilaku kerja inovatif pegawai.

Pada aspek *idea generation*, sebagian pegawai masih cenderung berfokus pada penyelesaian tugas rutin sesuai prosedur yang berlaku, sehingga belum optimal dalam menghasilkan gagasan baru untuk meningkatkan efektivitas pelayanan. Pada aspek *idea promotion*, usulan perbaikan yang muncul dari pegawai belum selalu dikomunikasikan secara aktif kepada rekan kerja maupun pimpinan, sehingga potensi inovasi belum sepenuhnya menjadi pertimbangan dalam pengembangan layanan. Sementara pada aspek *idea realization*, implementasi ide-ide perbaikan menjadi program atau prosedur kerja yang berkelanjutan juga belum berjalan optimal. Kondisi ini menyebabkan peningkatan kualitas pelayanan pertanahan berjalan lebih lambat dibandingkan tuntutan masyarakat terhadap layanan yang cepat, mudah, dan berbasis digital. Fenomena inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk menelusuri lebih jauh peran *Perceived Organizational Support*, *Self Leadership*, dan *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun.

Sebelum dilakukan penelitian secara sistematis, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara awal terhadap beberapa pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi empat variabel yang dikaji. Pada aspek *Innovative Work Behavior*, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengakui masih terbatas dalam mengusulkan ide-ide baru terkait percepatan pelayanan, karena kekhawatiran usulan tersebut tidak akan

direspons atau ditindaklanjuti oleh pimpinan, sehingga banyak pegawai memilih untuk tetap bekerja sesuai prosedur baku yang telah berjalan selama ini.

Pada aspek *Perceived Organizational Support*, observasi awal menunjukkan bahwa dukungan organisasi dirasakan berbeda-beda antar unit kerja. Sebagian pegawai menyampaikan bahwa perhatian pimpinan terhadap kendala teknis di lapangan, seperti gangguan jaringan saat validasi data spasial digital, belum selalu direspons dengan cepat, sehingga menimbulkan persepsi bahwa dukungan organisasi belum sepenuhnya dirasakan merata di semua unit kerja.

Sementara itu, terkait *Self Leadership*, hasil wawancara awal mengindikasikan bahwa sebagian pegawai, terutama yang telah lama bertugas dengan sistem manual, masih cenderung menunggu arahan langsung dari atasan ketika dihadapkan pada persoalan di luar prosedur baku, dan belum terbiasa menetapkan target kerja pribadi secara mandiri dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi layanan.

Adapun pada aspek *Self Efficacy*, beberapa pegawai mengungkapkan keraguan terhadap kemampuan diri dalam mengoperasikan sistem digital baru, khususnya terkait Sertifikat-el dan tanda tangan elektronik, karena pelatihan yang diterima belum cukup intensif serta pengalaman teknis yang masih terbatas dibandingkan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Fenomena awal yang diperoleh melalui observasi dan wawancara tersebut memberikan gambaran pendahuluan bahwa keempat variabel yang

dikaji dalam penelitian ini memang menunjukkan indikasi permasalahan di lapangan. Gambaran awal ini kemudian diperkuat oleh peneliti melalui survei pendahuluan (pra survei) secara kuantitatif kepada 30 pegawai, sebagaimana diuraikan berikut ini.

Innovative Work Behavior merupakan perilaku pegawai dalam menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru di tempat kerja (Janssen, 2000). Untuk memperkuat fenomena ini, peneliti melakukan survei pendahuluan (pra survei) kepada 30 pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun menggunakan skala 1–4 (1 = tidak setuju, 4 = sangat setuju) pada empat indikator *Innovative Work Behavior*. Hasilnya menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,17, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Variabel *Innovative Work Behavior*

Indikator	Rata-rata	% Skor Rendah (≤ 2)
Aktif mencari ide baru untuk meningkatkan efektivitas pelayanan	3,13	16,7%
Menyampaikan usulan perbaikan kepada atasan/rekan kerja	3,17	6,7%
Terlibat dalam penerapan ide/cara kerja baru	3,10	16,7%
Berinisiatif mencari cara baru untuk mempercepat proses validasi data digital	3,30	13,3%

Sumber : Data pra survei diolah peneliti (2026)

Data ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum pegawai cukup setuju memiliki perilaku inovatif, masih terdapat proporsi pegawai yang relatif signifikan (13–17%) yang belum optimal terutama pada aspek menghasilkan ide baru (*idea generation*) dan menerapkan ide tersebut (*idea realization*). Temuan pra survei ini memperkuat fenomena yang diuraikan

sebelumnya bahwa *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun belum berjalan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan temuan di sektor publik lainnya, seperti penelitian pada pegawai negeri di Kecamatan Kesambi yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan dalam inovasi pelayanan publik masih terbatas (Maysaroh *et al.*, 2025).

Perceived Organizational Support merujuk pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka, dengan indikator *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational rewards and job conditions* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Studi terdahulu pada sektor manufaktur di Vietnam menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh kuat terhadap *self efficacy* maupun *Innovative Work Behavior* pegawai, sehingga dukungan organisasi dipandang sebagai sumber daya psikologis yang krusial bagi munculnya inovasi pegawai (Phuong *et al.*, 2026). Penelitian di rumah sakit Lavalette, Malang, juga mengkonfirmasi bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *knowledge sharing* (Mustika *et al.*, 2020). Temuan ini menegaskan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah antecedent penting bagi *Innovative Work Behavior* di berbagai konteks organisasi, termasuk sektor jasa dan kesehatan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Variabel *Perceived Organizational Support*

Indikator	Rata-rata	% Skor Rendah (≤ 2)
Organisasi memberikan dukungan ketika pegawai mengalami kesulitan dalam pekerjaan	3,33	3,3%
Organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kerja	3,23	10,0%
Organisasi menghargai kontribusi dan usaha yang dilakukan pegawai	3,30	10,0%

Sumber : Data pra survei diolah peneliti (2026)

Hasil pra survei terhadap 30 pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun pada tiga indikator *Perceived Organizational Support* menunjukkan rata-rata skor 3,29, dengan rata-rata sekitar 7,8% jawaban berada pada kategori rendah (skor ≤ 2). Item “organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensi kerja” dan “organisasi menghargai kontribusi dan usaha pegawai” masih menyisakan beberapa responden yang menilai dukungan organisasi belum sepenuhnya dirasakan. Data ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum *Perceived Organizational Support* dinilai cukup baik, masih terdapat ruang perbaikan dalam bentuk dukungan organisasi yang lebih nyata, khususnya terkait pengembangan kompetensi pegawai dalam menghadapi digitalisasi pelayanan pertanahan.

Self leadership adalah proses individu mengarahkan dan mengelola dirinya sendiri dalam mencapai tujuan kerja, yang mencakup observasi diri, penentuan tujuan diri, penghargaan diri, hukuman diri konstruktif, dan pengondisian isyarat (Houghton *et al.*, 2016). Kemampuan ini menjadi penting bagi pegawai untuk dapat bersikap proaktif dan mandiri di tengah

tuntutan transformasi digital pelayanan pertanahan. Penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa *self leadership* merupakan fondasi penting bagi pegawai untuk bertindak proaktif dan menghasilkan solusi inovatif, terutama dalam struktur birokrasi yang kaku (Maysaroh *et al.*, 2025). Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa *self leadership* secara positif mempengaruhi *creative self efficacy* dan *Innovative Work Behavior* pada pegawai negeri (Maysaroh *et al.*, 2025).

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Variabel *Self Leadership*

Indikator	Rata-rata	% Skor Rendah (≤ 2)
Berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi masalah pekerjaan	3,53	3,3%
Mampu menetapkan target kerja pribadi untuk meningkatkan kinerja	3,33	3,3%
Mampu memotivasi diri sendiri tanpa harus selalu diarahkan atasan	3,07	16,7%

Sumber : Data pra survei diolah peneliti (2026)

Hasil pra survei pada tiga indikator *self leadership* menunjukkan rata-rata skor 3,31, dengan rata-rata sekitar 7,8% responden memberikan skor rendah (≤ 2). Item “mampu memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan atasan” memperoleh rata-rata terendah di antara ketiga indikator (3,07), dengan 16,7% responden menilai dirinya masih bergantung pada arahan atasan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kapasitas memimpin diri sendiri pada sebagian pegawai masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong inisiatif dan kemandirian dalam mencari solusi atas tantangan pelayanan yang dihadapi.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin dari keyakinan terhadap kemampuan diri, kemampuan yang lebih baik dibanding orang lain, sikap terhadap tantangan kerja, dan kepuasan kerja (Khaerana, 2020). Dalam kerangka *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997), *self efficacy* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani dukungan lingkungan (organisasi) dengan kemunculan perilaku tertentu, termasuk perilaku inovatif. Uppathampracha & Liu (2022) dalam penelitiannya pada pegawai bank di Thailand menemukan bahwa *self efficacy* berperan sebagai mediator dan mediator berurutan (*sequential mediation*) bersama *work engagement* dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan *Innovative Work Behavior*. Ini menegaskan bahwa *self efficacy* adalah variabel psikologis kunci yang dapat mentransformasi pengaruh lingkungan kerja (seperti dukungan organisasi atau kepemimpinan) menjadi perilaku inovatif.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Variabel Self Efficacy

Indikator	Rata-rata	% Skor Rendah (≤ 2)
Yakin mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	3,43	0,0%
Percaya dapat beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis digital	3,37	13,3%
Yakin mampu mengatasi kendala yang muncul dalam pekerjaan	3,37	6,7%

Sumber : Data pra survei diolah peneliti (2026)

Hasil pra survei pada tiga indikator *self efficacy* menunjukkan rata-rata skor tertinggi di antara seluruh variabel yang diuji, yaitu 3,39, dengan rata-rata sekitar 6,7% responden memberikan skor rendah. Meski demikian,

item “percaya dapat beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis digital” menunjukkan bahwa sebagian kecil pegawai (13,3%) masih merasa kurang yakin terhadap kemampuannya beradaptasi dengan sistem digital baru. Data ini relevan dengan fenomena Sertifikat-el dan TTE yang menjadi tantangan transformasi digital di Kantor Pertanahan Kota Madiun, sehingga *self efficacy* dipandang penting untuk diuji sebagai variabel mediasi dalam model penelitian ini.

Berdasarkan uraian fenomena dan kajian literatur di atas, dapat diidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang melatarbelakangi studi ini. Pertama, penelitian terdahulu mengenai *Innovative Work Behavior* selama ini lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, seperti manufaktur, perhotelan, dan kesehatan (Mustika *et al.*, 2020; Phuong *et al.*, 2026), sementara kajian pada organisasi publik yang tengah mengalami transformasi digital, khususnya sektor pelayanan pertanahan, masih relatif terbatas, sebab penelitian di sektor publik pun cenderung lebih banyak berfokus pada pemerintah daerah atau institusi pendidikan (Maysaroh *et al.*, 2025). Kedua, ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai peran mediasi *self efficacy*, di mana Phuong *et al.*, (2026) dalam studinya pada sektor manufaktur Vietnam menemukan bahwa *self efficacy* tidak memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Innovative Work Behavior*, sedangkan penelitian lain pada guru di Indonesia justru menunjukkan bahwa *self efficacy* (bersama optimisme) memediasi hubungan antara *self leadership* dan perilaku inovatif Rizana

(2022) dan Uppathampracha & Liu (2022) bahkan menemukan bahwa *self efficacy* memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan *Innovative Work Behavior*; perbedaan temuan ini menimbulkan kesenjangan teoritis yang perlu diuji kembali pada konteks yang berbeda, yaitu organisasi publik pelayanan pertanahan di Indonesia. Ketiga, masih terbatasnya penelitian yang secara simultan mengintegrasikan *Perceived Organizational Support* dan *Self Leadership* sebagai anteseden ganda terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Self Efficacy* sebagai mekanisme mediasi, terutama dalam lingkungan birokrasi pelayanan publik yang sedang bertransformasi digital seperti Kantor Pertanahan, mengingat sebagian besar penelitian sebelumnya masih menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah atau dalam konteks yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan dua anteseden sekaligus, yaitu *Perceived Organizational Support* (dukungan eksternal dari organisasi) dan *Self Leadership* (kemampuan internal individu), dalam satu model yang menjelaskan *Innovative Work Behavior* melalui mediasi *Self Efficacy*, sebuah kombinasi yang belum banyak diuji secara simultan pada studi-studi sebelumnya. Kedua, penelitian ini dilakukan pada konteks organisasi publik yang sedang mengalami transformasi digital spesifik, yaitu transisi menuju Sertifikat Tanah Elektronik di Kantor Pertanahan Kota Madiun, yang berbeda dari konteks sektor swasta (manufaktur, perhotelan) maupun sektor pendidikan yang lebih banyak diteliti pada studi terdahulu. Ketiga,

penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory* sebagai *grand theory* untuk menjelaskan keterkaitan antara dukungan lingkungan, kepemimpinan diri, keyakinan diri, dan perilaku inovatif pegawai dalam konteks birokrasi pelayanan publik di Indonesia, yang relatif jarang digunakan secara eksplisit pada penelitian-penelitian *Innovative Work Behavior* sebelumnya. Keempat, penelitian ini menyertakan bukti empiris dari pra survey yang secara spesifik menangkap dinamika internal organisasi, didukung oleh data sekunder berupa aplikasi internal dan inovasi layanan, yang memperkaya pemahaman kontekstual.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital pelayanan pertanahan, khususnya di Kantor Pertanahan Kota Madiun, tidak hanya ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan perilaku pegawai dalam menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide inovatif. Data pra survei terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa meskipun *Perceived Organizational Support*, *Self Leadership*, dan *Self Efficacy* pegawai berada pada kategori cukup baik, masih terdapat celah pada perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*), terutama pada aspek *idea generation* dan *idea realization*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menguji secara empiris pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar bagi pimpinan Kantor Pertanahan Kota

Madiun dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan transformasi digital pelayanan pertanahan.

A. Batasan Masalah

Mengingat luasnya kajian mengenai perilaku kerja inovatif pegawai, penelitian ini perlu dibatasi agar pembahasan lebih terarah dan fokus. Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan pada dua aspek, yaitu variabel dan obyek penelitian.

1. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada empat variabel, yaitu *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Self Leadership* (X2) sebagai variabel independen, *Self Efficacy* (Z) sebagai variabel mediasi, serta *Innovative Work Behavior* (Y) sebagai variabel dependen.
2. Obyek penelitian adalah pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?
2. Apakah *Self Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?

4. Apakah *Self Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?
5. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?
6. Apakah *Self Efficacy* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?
7. Apakah *Self Efficacy* memediasi pengaruh *Self Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian mengenai *Innovative Work Behavior* dalam kerangka *Social Cognitive Theory*, serta menjadi rujukan empiris bagi pengembangan ilmu pada konteks organisasi publik yang sedang bertransformasi digital.

2. Bagi mahasiswa: Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik serupa dengan variabel atau konteks obyek yang berbeda, serta memperluas wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada sektor pelayanan publik.
3. Bagi obyek penelitian: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pimpinan Kantor Pertanahan Kota Madiun dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan dukungan organisasi, kepemimpinan diri, dan efikasi diri pegawai guna mendorong perilaku kerja inovatif dalam mendukung keberhasilan transformasi digital pelayanan pertanahan.
4. Bagi institusi. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian ATR/BPN dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia secara lebih luas pada lingkup kantor pertanahan lain, serta menjadi kontribusi tambahan bagi institusi pendidikan dalam memperkaya bahan ajar dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia.