



## JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>DOI: <https://doi.org/10.69714/bbks8e12>

### MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI EFKASI DIRI DAN PERILAKU KERJA INOVATIF: MODEL MEDIASI

Deni Tri Mulyono <sup>a\*</sup>, Susanti Dwi Ilhami <sup>b</sup>, Syaiko Rosyidi <sup>c</sup><sup>a</sup> Jurusan Manajemen, [denitjoe@gmail.com](mailto:denitjoe@gmail.com), Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah<sup>b</sup> Jurusan Manajemen, [susantidwilhami@gmail.com](mailto:susantidwilhami@gmail.com), Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah<sup>c</sup> Jurusan Manajemen, [Syaiko.r22@gmail.com](mailto:Syaiko.r22@gmail.com), Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah

\* Korespondensi

#### ABSTRACT

*This study aims to identify the relationship between self-efficacy and employee performance of ASN OPD Rembang District, Rembang Regency through innovative work behavior. The three variables are constructed and the relationship given between the three is seen. This study uses a descriptive quantitative method with data collection techniques using questionnaires and PLS-SEM as a tool for analyzing data. The sample of this study was 54 people with a total sampling method. Then, the data analysis stage was carried out by looking at the results of the evaluation of the outer model, inner model and conducting a model fit evaluation. Based on the data that has been processed using smartPLS version 4.1.1.2, a positive influence was found on each variable. Where the positive influence is seen in self-efficacy which has a significant positive effect on employee performance, self-efficacy which has a significant positive effect on employee innovative work behavior, and employee innovative work behavior has a significant positive effect on employee performance and innovative work behavior plays a significant role as a mediator in the influence of self-efficacy on employee performance. Therefore, it can be concluded that innovative work behavior can affect the relationship between self-efficacy and employee performance of ASN OPD Rembang District, Rembang Regency as partial mediation.*

**Keywords:** innovative work behavior, self-efficacy, employee performance

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang melalui innovative work behavior. Ketiga variabel tersebut dikonstruksi dan dilihat hubungan yang diberikan antar ketiganya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan PLS-SEM sebagai alat menganalisis data. Sampel penelitian ini sebanyak 54 orang dengan metode total sampling. Kemudian, tahap analisis data dilakukan dengan melihat hasil evaluasi outer model, inner model serta melakukan evaluasi model fit. Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan smartPLS versi 4.1.1.2 ditemukan adanya pengaruh positif pada setiap variabel. Dimana pengaruh positif tersebut terlihat pada efikasi diri yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, efikasi diri yang berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior pegawai, dan innovative work behavior pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai serta innovative work behavior berperan signifikan sebagai mediator dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa innovative work behavior dapat mempengaruhi hubungan efikasi diri dan kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebagai partial mediation.

**Kata Kunci:** innovative work behavior, efikasi diri, kinerja pegawai

#### 1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan meningkatnya persaingan global, kinerja pegawai sektor publik memegang peranan krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai garda terdepan dalam

pelayanan publik dituntut untuk mampu beradaptasi, berinovasi, dan menerapkan kebijakan berbasis digital secara tepat guna, guna mewujudkan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan efisien. Dalam hal ini, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan memiliki peran vital sebagai pelaksana kebijakan pemerintah di tingkat daerah sekaligus penghubung langsung antara pemerintah dan masyarakat. Pegawai ASN di lingkungan OPD Kecamatan Rembang memegang peran strategis dalam menjamin kualitas pelayanan publik. Untuk dapat memberikan layanan prima, ASN dituntut memiliki kompetensi yang meliputi kemampuan beradaptasi dengan teknologi pelayanan, ketanggapan terhadap kebutuhan masyarakat, penguasaan teknis kerja secara rinci, kemampuan komunikasi efektif, pemahaman terhadap bahasa isyarat atau gestur masyarakat, serta kecakapan dalam menangani keluhan secara profesional (Kuadang., 2021).

Menurut Afandi (2018), kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi menjadi indikator penting bagi kemajuan organisasi, karena semakin baik kinerja pegawai, semakin cepat pula organisasi mencapai tujuannya (Akbar et al., 2022). Meningkatkan kinerja pegawai merupakan proses berkelanjutan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu variabel yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target yang ditentukan (Bandura., 1997). Efikasi diri yang tinggi mendorong semangat, kepercayaan diri, dan ketangguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks (Tirtayasa et al., 2023).

Selain efikasi diri, variabel penting lainnya adalah *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif). Janssen (2000) mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai upaya yang disengaja dalam menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi, untuk meningkatkan kinerja. Studi oleh Gehan dan Yulianti (2024) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Fani dan Nasution (2024) serta Shahzadi dan Khurram (2020) menemukan bahwa efikasi diri juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, efikasi diri tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai prediktor penting terhadap tumbuhnya perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan peran *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai ASN di lingkungan OPD Kecamatan Rembang. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai model mediasi dalam manajemen kinerja sektor publik. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Badan Kepegawaian dan instansi terkait dalam merancang strategi intervensi untuk meningkatkan efikasi diri dan mendorong perilaku kerja inovatif dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Efikasi Diri dan Innovative Work Behavior

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikembangkan oleh Locke dan Latham menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja individu. Teori ini menekankan bahwa semakin jelas dan sulit suatu tujuan, maka semakin tinggi pula komitmen dan usaha individu untuk mencapainya. Dalam konteks organisasi publik, tujuan kerja yang dirancang dengan baik mampu mengarahkan perilaku pegawai, memfokuskan perhatian pada hal-hal yang esensial, serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan upaya kerja dan ketekunan. Efikasi diri, sebagai bentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu, memiliki keterkaitan erat dengan teori ini. Individu dengan efikasi diri tinggi akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, karena mereka meyakini kemampuannya dalam menghadapi tantangan yang ada. Integrasi antara efikasi diri dan *goal setting theory* membentuk siklus positif, di mana keyakinan individu memperkuat orientasi tujuan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja secara signifikan (Ghozali., 2020). Penelitian Pratomo (2022), Budiono et al. (2024), dan Ratnasari et al. (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan keyakinan diri tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal dan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis pertama:

**H1:** Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

## 2.2. Efikasi Diri dan Innovative Work Behavior

Dalam perspektif *goal setting theory*, efikasi diri tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, tetapi juga memfasilitasi munculnya perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Penetapan tujuan yang spesifik dan menantang mendorong individu untuk mengeksplorasi alternatif, memunculkan ide-ide baru, dan melakukan eksperimen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Efikasi diri memperkuat kepercayaan pegawai untuk mengambil risiko dan berinovasi secara berkelanjutan. Penelitian Shahzadi dan Khurram (2020) serta Fani dan Nasution (2024) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif.

Pegawai yang percaya diri terhadap kemampuannya cenderung lebih aktif dalam menghasilkan gagasan, mempromosikan ide, dan mewujudkan inovasi dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, efikasi diri menjadi prediktor penting dalam pengembangan budaya inovatif organisasi. Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis kedua:

**H2:** Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

## 2.3. Innovative Work Behavior dan Kinerja Pegawai

Perilaku kerja inovatif berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan kerja publik yang membutuhkan adaptasi dan efisiensi tinggi. *Goal setting theory* mendukung pandangan ini dengan menekankan bahwa pencapaian tujuan kerja yang kompleks memerlukan proses inovatif yang melibatkan *idea generation, idea promotion, dan idea realization*. Penelitian Gehan dan Yulianti (2024) memperkuat hubungan tersebut, di mana *innovative work behavior* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat aktif dalam inovasi menunjukkan tingkat efektivitas dan produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis ketiga:

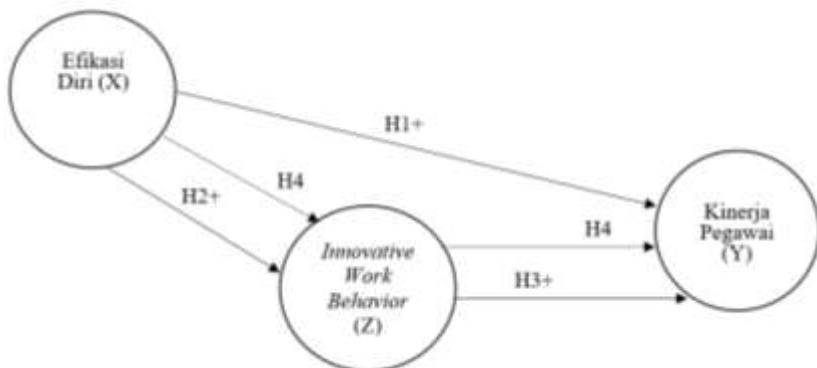
**H3:** Diduga *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

## 2.4. Peran Mediasi Innovative Work Behavior dalam Hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja

Integrasi antara efikasi diri dan *innovative work behavior* tidak hanya menghasilkan dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga membentuk hubungan mediasi yang strategis. Dalam hal ini, *goal setting theory* menjelaskan bahwa efikasi diri mendorong orientasi tujuan dan kreativitas, yang selanjutnya diekspresikan melalui tindakan inovatif yang berdampak pada pencapaian kinerja. Penelitian oleh Noerchoidah et al. (2021) dan Farhaq dan Yulianti (2024) menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berperan sebagai mediator dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Artinya, sebagian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dialirkan melalui perilaku inovatif pegawai. Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

**H4:** Diduga terdapat peran mediasi *innovative work behavior* dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

Berdasarkan pengembangan hipotesis maka model dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagaimana Gambar 1.

**Gambar 1. Model Penelitian**

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti secara objektif dan terukur melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini juga berupaya untuk melakukan generalisasi temuan dari sampel terhadap populasi yang relevan. Jenis penelitian ini adalah survei kuantitatif, yang memanfaatkan instrumen kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data numerik dari responden.

#### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, yang berjumlah 54 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

#### 3.3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode kuesioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner ini terdiri atas pernyataan-pernyataan terstruktur yang mengukur tiga variabel utama, yaitu: Efikasi diri (X), *Innovative work behavior* (Z), Kinerja pegawai (Y). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*), yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan persepsi, keyakinan, atau pengalaman mereka terhadap variabel yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner (Sugiyono, 2018).

#### 3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan tahapan sebagai berikut: Pertama, Analisis Statistik Deskriptif, untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban atas setiap variabel. Kedua, Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 4.1.1.2. Metode PLS-SEM dipilih karena memiliki keunggulan dalam menganalisis model yang kompleks dengan ukuran sampel kecil, serta tidak menuntut asumsi distribusi data normal multivariat (Hair et al., 2021). Prosedur analisis dalam PLS-SEM meliputi: Pertama, Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*): untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk, Kedua, Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*): untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dan menguji signifikansi jalur (*path analysis*). Ketiga, Evaluasi Kecocokan Model (*Goodness of Fit*): untuk menilai seberapa baik model menjelaskan fenomena yang diteliti.

#### 3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu: Variabel independen (X): Efikasi Diri, Variabel dependen (Y): Kinerja Pegawai ASN, Variabel mediasi (Z): *Innovative Work Behavior*. Model ini dirancang untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja, dengan innovative work behavior sebagai mediator.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dalam penelitian ini merupakan model reflektif. Evaluasi model ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: Pertama, evaluasi validitas konvergen melalui nilai *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE), Kedua, evaluasi reliabilitas konstruk melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, serta ketiga evaluasi validitas diskriminan menggunakan nilai *HTMT* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*).

###### 4.1.1. Evaluasi Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator pada masing-masing konstruk mampu merepresentasikan variabel laten yang diukurnya. Dua indikator utama digunakan untuk menilai validitas konvergen, yaitu *Outer loading*: Indikator dikatakan valid apabila nilai loading > 0.70 (Hair et al., 2021). Sedangkan *Average Variance Extracted* (AVE): Nilai AVE yang direkomendasikan adalah > 0.50 (Yamin, 2023), yang berarti bahwa lebih dari 50 persen varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten.

Interpretasi *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) variabel efikasi diri *innovative work behavior* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Efikasi Diri

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE
Efikasi Diri	EF1	Yakin dapat menyelesaikan tugas	0.874	
	EF2	Yakin dapat memotivasi diri	0.894	
	EF3	Yakin mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	0.877	
	EF4	Yakin mampu bertahan menghadapi tantangan dan hambatan	0.788	0.734
	EF5	Yakin dapat menyelesaikan berbagai permasalahan	0.846	
<i>Innovative Work Behavior</i>	IWB1	<i>Idea Generation</i>	0.838	
	IWB2	<i>Idea Promotion</i>	0.860	0.744
	IWB3	<i>Idea Realization</i>	0.888	
Kinerja Pegawai	KJ1	Kualitas Pekerjaan	0.873	
	KJ2	Kuantitas Hasil	0.875	
	KJ3	Ketepatan Waktu & Kecepatan	0.838	0.713
	KJ4	Efektivitas	0.796	
	KJ5	Kemandirian	0.839	

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0.70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara signifikan merefleksikan konstruk yang diukur. Selain itu, semua konstruk memiliki nilai AVE > 0.50, yang berarti validitas konvergen terpenuhi. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

###### 4.1.2. Evaluasi Reliabilitas (*Reliability*)

Evaluasi reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari konstruk penelitian, yaitu sejauh mana indikator-indikator dalam satu variabel mampu menghasilkan hasil yang konsisten. Dua ukuran utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Menurut Hair et al. (2021), konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. *Cronbach's Alpha* mengukur reliabilitas berdasarkan korelasi antar item, sementara *Composite Reliability* mempertimbangkan bobot *loading* masing-masing indikator sehingga dianggap sebagai ukuran reliabilitas yang lebih akurat dalam konteks *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis varian seperti PLS.

Interpretasi *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* variabel efikasi diri, *innovative work behavior* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri	0.909	0.932
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.829	0.897
Kinerja Pegawai	0.899	0.926

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas ambang batas minimum 0,70, yang berarti memenuhi kriteria reliabilitas internal yang baik. Berikut ini, penjelasan secara rinci: Variabel Efikasi Diri memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.909 dan *Composite Reliability* sebesar 0.932, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel *Innovative Work Behavior* memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.829 dan *Composite Reliability* sebesar 0.897, yang juga menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Variabel Kinerja Pegawai mencatat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.899 dan *Composite Reliability* sebesar 0.926, mengindikasikan reliabilitas konstruk yang sangat kuat. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian dapat dinyatakan *reliable* atau andal, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural pada tahap selanjutnya.

#### 4.1.3. Evaluasi Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dalam model struktural berbeda secara empiris dengan konstruk lainnya. Dengan kata lain, validitas diskriminan memastikan bahwa suatu konstruk mengukur hal yang berbeda dari konstruk lainnya yang terdapat dalam model. Salah satu metode yang dianggap paling akurat dalam pengujian validitas diskriminan dalam konteks PLS-SEM adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT). Validitas diskriminan dinyatakan memadai jika nilai HTMT antara dua konstruk reflektif kurang dari 0,90. Nilai HTMT yang lebih tinggi dari ambang batas tersebut dapat mengindikasikan bahwa konstruk yang diuji memiliki tumpang tindih (*overlap*) yang terlalu besar, sehingga validitas diskriminannya diragukan.

Interpretasi nilai HTMT variabel efikasi diri, *innovative work behavior* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT)*Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT)

Efikasi Diri (X) <-> Innovative Work Behavior (Z)	0.601
Efikasi Diri (X) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.867
Innovative Work Behavior (Z) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.774

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh pasangan konstruk memiliki nilai HTMT di bawah 0,90, yaitu masing-masing sebesar: 0.601 untuk hubungan antara *Efikasi Diri* dan *Innovative Work Behavior*, 0.867 untuk hubungan antara *Efikasi Diri* dan *Kinerja Pegawai*, 0.774 untuk hubungan antara *Innovative Work Behavior* dan *Kinerja Pegawai*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan antar konstruk telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk (efikasi diri, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai) memiliki keunikan konsep dan mampu dibedakan secara empiris, sehingga model pengukuran layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (*inner model*).

#### 4.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) merupakan suatu pendekatan analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya kolinearitas antar konstruk serta menilai kekuatan prediktif dari model yang dibangun. Evaluasi ini berkaitan erat dengan pengujian hipotesis mengenai pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian. Tahapan pertama dalam evaluasi model struktural adalah uji kolinearitas, yang bertujuan untuk memastikan tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara konstruk, umumnya dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Selanjutnya dilakukan uji signifikansi hubungan antar variabel, yang dilakukan melalui analisis *path coefficient* dengan pendekatan bootstrapping. Pengujian ini dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik  $> 1,96$  atau  $p\text{-value} < 0,05$ , yang menunjukkan adanya

pengaruh yang bermakna antara konstruk. Selain itu, perlu disampaikan pula selang kepercayaan (*confidence interval*) 95 persen dari estimasi parameter koefisien jalur untuk memastikan bahwa estimasi tersebut stabil dan tidak melintasi nilai nol. Pengaruh langsung antar konstruk dianalisis melalui ukuran efek (*effect size*) yang disebut  $f^2$ , dengan kriteria interpretasi: 0,02 (rendah), 0,15 (moderat), dan 0,35 (tinggi). Sementara itu, pengaruh tidak langsung (efek mediasi) dianalisis dengan menggunakan statistik *upsilon* ( $\nu$ ), yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien mediasi (Lachowicz et al., 2018). Nilai *upsilon* tersebut diinterpretasikan sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Ogbeibu et al. (2022), yaitu: 0,02 (pengaruh mediasi rendah), 0,075 (sedang), dan 0,175 (tinggi). Dengan demikian, evaluasi *inner model* tidak hanya memastikan validitas struktural antar konstruk, tetapi juga menggambarkan kekuatan dan signifikansi hubungan dalam model secara menyeluruh.

#### 4.2.1. Uji Kolinearitas

Multikolinearitas dapat menyebabkan pendugaan parameter menjadi bias dan tidak efisien. Tahap pertama dalam evaluasi model struktural adalah memeriksa tidak adanya multikolinear antara variabel dengan ukuran *inner VIF* atau *Variance Inflated Factor*. Jika hasil estimasi menunjukkan nilai *inner VIF* dibawah 5 maka menunjukkan tidak ada multikolinier antar variabel.

Interpretasi nilai *inner VIF* Variabel efikasi diri, *innovative work behavior* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

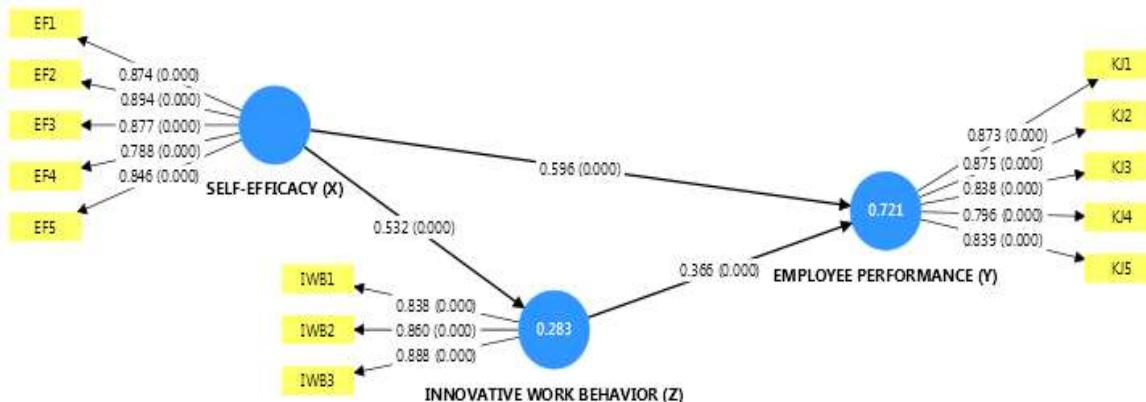
Tabel 4. Hasil Uji Kolinearitas

	VIF
Efikasi Diri (X) -> Innovative WorkBehavior (Z)	1.000
Efikasi Diri (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.395
Innovative WorkBehavior (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.395

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 4, hasil estimasi menunjukkan nilai *inner VIF* kurang dari 5 ( $VIF < 5$ ), maka tidak ada multikolinier antar variabel. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat *robust* (tidak bias).

#### 4.2.2. Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Diagram Path Coefficient dan P-value

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Uji hipotesis dalam analisis *PLS-SEM* merupakan prosedur *bootstrapping* yang menghasilkan nilai *p-value* atau *t*-statistik untuk setiap jalur hubungan. Secara statistik hipotesis dapat diterima atau ditolak, dengan dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini sebesar 5 persen dengan tingkat kepercayaan 0,05 untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. *Probabilitas value* atau *P-value* adalah nilai peluang yang menunjukkan peluang untuk sebuah data untuk digeneralisasikan pada populasi yaitu sebuah keputusan yang benar 95 persen dan kemungkinan keputusan yang salah

sebesar 5 persen. Ho ditolak dan Ha diterima jika  $p\text{-value} < 0.05$  sedangkan Ho diterima dan Ha ditolak jika  $p\text{-value} > 0.05$ .

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path coefficients	P-value	Path coefficients (95% Selang Kepercayaan) batas Bawah	Path coefficients (95% Selang Kepercayaan) batas Atas	F square/ Upsilon (v)	Hasil Uji Hipotesis
H1	Efikasi Diri (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.596	0.000	0.409	0.758	0.913	diterima
H2	<i>Innovative Work Behavior</i> (Z)	0.532	0.000	0.386	0.679	0.395	diterima
H3	<i>Innovative Work Behavior</i> (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.366	0.000	0.196	0.552	0.345	diterima
H4	Efikasi Diri (X1) -> <i>Innovative Work Behavior</i> (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.195	0.003	0.091	0.334	0.04	diterima

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,596 dan *p-value* = 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai ASN, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Pada tingkat kepercayaan 95 persen, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja ASN berada dalam rentang 0,409 hingga 0,758. Besarnya pengaruh ini tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai *effect size* ( $f^2$ ) sebesar 0,913, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan kontributor utama dalam peningkatan kinerja pegawai ASN.

Hipotesis Kedua (H2): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) pegawai ASN, dengan *path coefficient* sebesar 0,532 dan *p-value* = 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya efikasi diri secara signifikan berdampak pada peningkatan perilaku kerja inovatif ASN. Pengaruh tersebut berada dalam rentang 0,386 hingga 0,679 pada interval kepercayaan 95 persen. Nilai *effect size* ( $f^2$ ) sebesar 0,395 menunjukkan bahwa pengaruh ini berada pada kategori tinggi dalam konteks struktural model.

Hipotesis Ketiga (H3): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *innovative work behavior* terhadap kinerja pegawai ASN, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,366 dan *p-value* = 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan ASN berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Rentang pengaruh berada pada 0,196 hingga 0,552 dalam selang kepercayaan 95 persen. Dengan  $f^2 = 0,345$ , pengaruh ini tergolong moderat mendekati tinggi dalam model struktural.

Hipotesis Keempat (H4): Terdapat peran mediasi yang signifikan dari *innovative work behavior* dalam hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN, dengan *path coefficient* mediasi sebesar 0,196 dan *p-value* = 0,003 ( $< 0,05$ ). Interval kepercayaan 95 persen menunjukkan rentang pengaruh tidak langsung sebesar 0,091 hingga 0,334. Peran mediasi tersebut tergolong partial mediation, ditunjukkan dengan nilai *effect size epsilon* (v) sebesar 0,04, yang berada pada kategori rendah mendekati sedang dalam struktur model.

#### 4.3. Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model (*Model Fit/Goodness if Fit*)

Evaluasi kecocokan dan kebaikan model (*Model Fit/Goodness of Fit*) merupakan indikator kesesuaian atau kecocokan sebuah model. Evaluasi ini berperan untuk menentukan apakah model tersebut dapat dilanjutkan untuk penelitian berkelanjutan melalui pengujian *R-Square*, *Q-square*, SRMR dan PLS predict.

#### 4.3.1. R-Square dan Q-square

Ukuran statistik *R-square* menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model. Menurut Hair dalam Yamin (2023) menyatakan bahwa nilai *R-square* dibedakan menjadi tiga kategori yakni dibawah 0.25 pengaruh rendah, rentang 0.25 hingga 0.50 pengaruh moderat atau sedang, dan 0.50 hingga 0.75 pengaruh substantif atau tinggi. Sedangkan *Q-square* menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen atau endogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validitas dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model (*predictive relevance*). Menurut Hair dalam Yamin (2023) menyatakan bahwa nilai interpretasi *Q-square* secara kualitatif adalah 0 (pengaruh rendah), 0.25 (pengaruh moderat), dan 0.50 (pengaruh tinggi). Formula uji *R-square* dan *Q-square* menggunakan *software SmartPLS 4* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji R-square dan Q-square

	R-square adjusted	<i>Q<sup>2</sup>predict</i>
Innovative Work Behavior (Z)	0.270	0.249
Kinerja Pegawai (Y)	0.710	0.614

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan nilai *R-square adjusted* pada tabel 6 maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh efikasi diri terhadap *innovative work behavior* sebesar 0.270 dengan kategori pengaruh moderat atau sedang. Artinya bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efikasi diri mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 27 persen, sisanya sebesar 73 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *innovative work behavior* sebesar 0.710 dengan kategori pengaruh tinggi. Artinya bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efikasi diri melalui variabel mediasi *innovative work behavior* mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 71 persen, sisanya sebesar 29 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan nilai *Q-square* pada tabel 6, variabel *innovative work behavior* adalah 0.249 > 0, akurasi prediksi rendah mendekati moderat artinya setiap perubahan pada variabel *innovative work behavior* mampu diprediksi oleh variabel efikasi diri dengan akurasi prediksi rendah mendekati moderat. Sedangkan nilai *Q-square* variabel kinerja pegawai 0.614 > 0.50, akurasi prediksi tinggi, artinya setiap perubahan pada variabel kinerja pegawai mampu diprediksi oleh variabel efikasi diri dan *innovative work behavior* dengan akurasi prediksi tinggi.

#### 4.3.2. SRMR

SRMR atau *Standardized Root Mean Square Residual* merupakan ukuran kecocokan model atau *model fit* yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR digunakan untuk kecocokan antara hubungan antar variabel pada model yang diamati. Dalam Hair *et al* (2021), nilai SRMR dibawah 0.08 menunjukkan *model fit* atau cocok. Dalam hal ini, model dikatakan layak atau cocok untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut apabila nilai SRMR  $\leq 0.08$  atau dapat ditoleransi (*acceptable fit*) hingga  $\leq 0.10$  (Ghozali., 2021). Formula uji SRMR menggunakan *software SmartPLS 4* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

SRMR	Saturated model	Estimated model
	0.087	0.087

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 7, hasil estimasi model adalah 0,087 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan *acceptable fit*. Artinya data empiris dapat menjelaskan pengaruh antar variabel dalam model.

#### 4.3.3. PLS predict

PLS *predict* berfungsi sebagai bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Model PLS dinyatakan memiliki kekuatan prediksi apabila ukuran RMSE (*Root Mean Squared Error*) atau MAE (*Mean Absolute Error*) model PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linier (LM). Jika seluruh item pengukuran model PLS memiliki nilai RMSE dan MAE lebih rendah dari model regresi linier maka model PLS memiliki kekuatan

prediksi tinggi. Sementara itu jika sebagian besar item pengukuran model PLS memiliki nilai RMSE dan MAE lebih rendah dari model regresi linier maka model PLS memiliki kekuatan prediksi medium (Yamin, 2023). Formula uji PLS *predict* menggunakan *software SmartPLS 4* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji PLS predict

ITEM PENGUKURAN	PLS-SEM		LM	
	RMSE	MAE	RMSE	MAE
KJ1	<b>0.516</b>	<b>0.380</b>	0.500	0.357
KJ2	0.526	0.453	0.560	0.470
KJ3	0.537	0.464	0.573	0.474
KJ4	0.540	0.445	0.565	0.451
KJ5	0.422	<b>0.303</b>	0.431	0.298
IWB1	0.680	0.537	0.694	0.584
IWB2	0.627	0.494	0.660	0.526
IWB3	<b>0.606</b>	0.470	0.591	0.497

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 8, hasil estimasi dari 16 item pengukuran model PLS terdapat 12 item pengukuran yang mempunyai nilai RMSE dan MAE lebih rendah dari model LM atau regresi linier. Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi medium.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di OPD Kecamatan Rembang. Temuan ini mendukung argumentasi teoretis dalam pendahuluan yang menyatakan bahwa efikasi diri, sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal. Pegawai ASN dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mampu menetapkan target yang menantang, serta menunjukkan ketekunan dalam menghadapi hambatan kerja. Dalam konteks pelayanan publik yang dinamis, efikasi diri menjadi modal psikologis yang memungkinkan pegawai untuk berperilaku adaptif, tangguh, dan berorientasi pada penyelesaian masalah. Temuan ini konsisten dengan *goal setting theory*, yang menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu menetapkan tujuan, memilih strategi pencapaian, serta menanggapi umpan balik yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri berimplikasi langsung pada efektivitas kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya oleh Pratomo (2022), Budiono et al. (2024), dan Ratnasari et al. (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kinerja individu.

##### 4.4.2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Innovative Work Behavior Pegawai ASN

Selain berdampak pada kinerja, efikasi diri juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai ASN. Hasil ini mendukung kerangka teoritik yang diajukan dalam pendahuluan, bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki keberanian untuk mengambil risiko, berpikir kreatif, dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Efikasi diri memungkinkan pegawai ASN untuk meyakini bahwa mereka mampu menghasilkan dan merealisasikan ide-ide baru, bahkan dalam situasi kerja yang penuh tantangan. Hal ini sangat relevan dalam konteks birokrasi modern yang menuntut pelayanan publik berbasis teknologi dan inovasi. Dalam kerangka *goal setting theory*, efikasi diri berperan sebagai penggerak internal dalam merancang tujuan inovatif serta mempertahankan komitmen terhadap pencapaianya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fani dan Nasution (2024) serta Shahzadi dan Khurram (2020), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi secara signifikan dalam pembentukan perilaku kerja inovatif di sektor publik.

##### 4.4.3. Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kemampuan untuk menghasilkan, menyampaikan, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan memiliki peran sentral dalam mendukung pencapaian kinerja yang unggul. *Innovative work behavior* mencerminkan respons adaptif terhadap tuntutan perubahan dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, pegawai yang bersikap inovatif tidak hanya

meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi dalam penciptaan layanan yang lebih responsif dan berorientasi pada solusi. Keterkaitan ini semakin diperkuat oleh *goal setting theory*, yang menekankan pentingnya penetapan tujuan yang spesifik dan menantang untuk mendorong upaya kreatif dan pemecahan masalah. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif menjadi jalur penting untuk mencapai kinerja yang relevan dengan kebutuhan masyarakat di era digitalisasi pelayanan.

#### **4.4.4. Peran Mediasi Innovative Work Behavior Dalam Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai ASN**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai ASN. Artinya, efikasi diri tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan perilaku inovatif pegawai. Temuan ini memperkuat hipotesis yang diajukan dalam pendahuluan bahwa efikasi diri merupakan prediktor yang potensial terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam kerangka *goal setting theory*, efikasi diri mendorong individu untuk merancang tujuan inovatif dan berkomitmen dalam pencapaiannya, sedangkan perilaku kerja inovatif menjadi mekanisme implementasi dari tujuan tersebut ke dalam tindakan nyata. Temuan ini sejalan dengan penelitian Farhaq dan Yulianti (2024) serta Noerchoidah et al. (2021), yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja optimal dalam pelayanan publik, organisasi perlu mengembangkan strategi penguatan efikasi diri sekaligus membangun budaya inovasi yang mendukung aktualisasi potensi pegawai. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya intervensi manajerial yang terintegrasi, mencakup pelatihan pengembangan efikasi diri dan fasilitasi inovasi, agar tercipta sumber daya manusia yang adaptif, kompeten, dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada OPD Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kedua, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) pegawai ASN. Artinya, pegawai yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya cenderung lebih aktif dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru di tempat kerja. Ketiga, *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Pegawai yang menunjukkan perilaku kerja inovatif akan lebih mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi layanan publik. Keempat, *innovative work behavior* berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai ASN. Artinya, efikasi diri tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan perilaku kerja inovatif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan model konseptual yang mengintegrasikan efikasi diri, *innovative work behavior*, dan kinerja, serta menegaskan pentingnya membangun efikasi diri dan budaya inovasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di sektor publik.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain: Pertama, pengumpulan data hanya menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Hal ini berpotensi menghasilkan bias, karena jawaban responden belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Kedua, ditemukan beberapa ketidakkonsistenan dalam pengisian kuesioner, yang dapat disebabkan oleh kurangnya ketelitian responden dalam memahami pernyataan atau karena responden tidak membaca dengan cermat, sehingga berdampak pada validitas sebagian data. Keterbatasan ini menjadi catatan penting yang dapat diperbaiki dan dijadikan pijakan untuk penelitian lanjutan.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ditemukan, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: Pertama, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain yang juga relevan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti *adversity quotient*, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau sistem kompensasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Kedua, dianjurkan untuk memperluas cakupan objek

penelitian, tidak hanya terbatas pada OPD Kecamatan, tetapi juga mencakup instansi publik lainnya baik di tingkat kabupaten maupun provinsi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih *generalizable*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Yogyakarta, Zanafa Publishing.
- [2] Akbar, Ali, A. & Nursyam, AR. (2022). ‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Makassar’, *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 12, 33- 41.
- [3] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, W.H. Freeman and Company.
- [4] Baron, R. M & Kenny, D. A. (1986). ‘The Moderator Mediator Variable in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations’, *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, pp. 1173-1182.
- [5] Bintoro M. T. & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Penerbit Gaya Media.
- [6] Budiono, W. G., Suryani, N. N. & Mitariani, W. E. (2023). ‘Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar’, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1, 69-77.
- [7] De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. (2008). ‘Innovative Work Behavior Measurement and Validation’, EIM Research Report. Zoetermeer.
- [8] Dewi, N. S. S. & Giyono (2024). ‘Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten (Studi pada Kantor Kepala Desa Trucuk di Kabupaten Klaten)’, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 1, 60-67.
- [9] Fani, A. & Nasution, M. I. (2024). ‘Efikasi Diri, Kesejahteraan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif yang Dimediasi Keterlibatan Kerja’, *Journal of Economic, Business and Accounting*, 3, 4562-4576.
- [10] Farhaq, N. C. & Yulianti, E. (2024). ‘Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Milenial’, *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1, 394-410.
- [11] Gehan, A. Z. & Yulianti, E. (2024). ‘Pengaruh Digital Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur dengan Dimoderasi oleh Leader Member Exchange (LMX)’, *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1, 29-40.
- [12] Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory*, Semarang, Yoga Pratama.
- [13] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2021) ‘Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A workbook’, Practical Assessment, Research and Evaluation.
- [14] Janssen, O. (2000). ‘Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour’, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73: 287–302.
- [15] Kuadang, T. V. (2021). ‘Kinerja Aparat Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan di Kantor Camat Pulau Batang Dua Kota Ternate’, *Jurnal Ilmu Politik*.
- [16] Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A Novel Measure Of Effect Size For Mediation Analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261.
- [17] Lestari, D. (2022). *Kinerja Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandung, Widina Media Utama.
- [18] Noerchoidah, Harjanti, D. & Suprapto, W. (2022). ‘Knowledge Sharing dan Job Performance : Peran Mediasi Innovative Work Behavior’, *Jurnal Ekbis*, 2, 135-159.
- [19] Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development, *Business Strategy and The Environment* published by ERP Environment and John Wiley & Sons Ltd.
- [20] Pratomo, R. (2023). ‘Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 04, 1021-1033.

- [21] Ratnasari, S. L., Febriosa, L. R., Hakim, L., Nasrul, H. W., Idham, A., Sutjahjo, G. & Winarso, W. (2024). ‘Pengaruh Efikasi Diri, Training, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Dimensi*, 1, 185-193.
- [22] Roni, J., Syarifuddin, E. A., Chadafi, M. F. (2024). ‘Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen’, *Jurnal Indomera*, 9, 61-69.
- [23] Shahzadi, K. & Khurram, S. (2020). ‘Self-efficacy and Innovative Work Behavior: The Role of Individual Ambidexterity and Formalization at Work Place in Pakistan’, *Journal of the Research Society of Pakistan*, 1, 31-46.
- [24] Sugiyono (2018). Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi’, Cetakan Keenam, Bandung. Alfabeta.
- [25] Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods), Bandung, Alfabeta.
- [26] Tirtayasa, I. K. A., Swedana, I. N. & Parmita, R. (2023). ‘Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PNS pada UPT Puskesmas Petumbea di Kec. Lembo Raya Kab. Morowali Utara’, *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7, 697-706.
- [27] Yamin, S. (2023). Olah Data Statistik : Smartpls 3 Smartpls4 AMOS & STATA (Mudah & Praktis) (A. Rasyid, Ed.; Iii). Pt Dewangga Energi Internasional.