

## **PENGARUH *SELF EFFICACY*, KAPABILITAS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PENGELOLA KEGIATAN (UPK) MANDIRI KECAMATAN RAMBAH SAMO KABUPATEN ROKAN HULU**

Rita Elisabet

Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Riau, Indonesia

Email: ritaelisabet14@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Metode penelitian digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor UPK Mandiri. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Teknik analisis data digunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi  $Y_1 = 1.141 + 0.051 X_1 + 0.235 + 0.710 X_3$ . Secara parsial, diperoleh  $t_{hitung}$  *self efficacy* 1.241, kapabilitas 3.184 dan perilaku kerja inovatif 13.836. Secara simultan, diperoleh  $f_{hitung}$  351.181. Menunjukkan *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian yang selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini. Dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik dan lebih dapat mewakili kondisi yang sebenarnya mengenai *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Self Efficacy*, Kapabilitas, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kinerja Karyawan

## **THE EFFECT OF *SELF EFFICACY*, CAPABILITY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANDIRI ACTIVITY MANAGEMENT UNIT (UPK), RAMBAH SAMO DISTRICT, ROKAN HULU DISTRICT**

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of self-efficacy, capability and innovative work behavior on the performance of the employees of the Mandiri Activity Management Unit (UPK), Rambah Samo District, Rokan Hulu Regency. The research method used quantitative methods. The population in this study were all employees who worked at the UPK Mandiri office. The sample in this study used a saturated sample with 34 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and quantitative analysis. Data analysis used multiple linear regression with the SPSS program. The results of multiple linear regression analysis obtained regression equation  $Y_1 = 1.141 + 0.051 X_1 + 0.235 + 0.710 X_3$ . Partially, obtained  $t$  count of 1.241 self-efficacy, 3.184 capabilities and 13,836 innovative work behavior. Simultaneously, the  $f$ count is obtained for 351,181. Show self-efficacy, capability and innovative work behavior together have an effect on employee performance. For further research, it is recommended to add other independent variables besides self-efficacy, capabilities and innovative work behavior which of course can influence the dependent variable, namely employee performance to further complement this research. Thus, further research can increasingly provide a more specific picture and can more represent the actual conditions regarding self-efficacy, capabilities and innovative work behavior on employee performance.*

**Keywords:** *Self Efficacy*, *Capability*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menjadikan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki tugas utama dalam organisasi yaitu perencana, penentu, penggerak dan pengontrol segala kegiatan. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintahan menginginkan dapat berorientasi dalam jangka panjang. Sejalan dengan itu perlu dilakukan pembaharuan yang mampu menjadikan perubahan baik terutama pada elemen penting yang menyangkut kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Tujuannya adalah membuat organisasi dapat bertahan dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi di era globalisasi. Namun pada kenyataannya dalam pelaksanaan pencapaian tujuan tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Banyak sekali permasalahan yang harus dibenahi manajemen organisasi, terutama kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri adalah unit yang bertanggung jawab mengelola operasional kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan yang dibentuk oleh pemerintah sebagai salah satu mekanisme program pemberdayaan masyarakat dalam berupaya mempercepat penanggulangan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja di wilayah perdesaan. Karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo terdiri dari ketua, bendahara, sekretaris, staf UPK, staf perguliran, staf BKAD, PL reguler, PL UPK, dan karyawan lainnya. Setiap karyawan berperan penting dalam mempertahankan keberlangsungan hidup suatu perusahaan sehingga perkembangan dan kemajuan perusahaan tidak terlepas dari prestasi karyawan yang terlibat didalamnya. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri harus memperhatikan karyawannya. Terlebih lagi saat ini semakin sulit mengumpulkan dan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri adalah *self efficacy*. Menurut Woolfolk (2012:94), *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan observasi dan wawancara penelitian penulis tahun 2020 dengan Ketua Pimpinan Cabang Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo terdapat masalah dengan *self efficacy* karyawan. Hasil wawancara sebagai berikut :

*“Karyawan dikantor ini sangat aktif dalam bekerja. Namun terkadang ada beberapa masalah yang terjadi, salah satunya menyangkut kurangnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kurangnya keyakinan terhadap kemampuannya. Tentunya masalah ini memberikan pengaruh negatif terhadap hasil kerja karyawan. Salah satu pengaruh yang sudah mulai muncul di tahun ini yaitu ada beberapa tingkat pencapaian target yang relatif menurun”.*

Terdapat faktor lain yang menjadi penentu berhasilnya suatu perusahaan yaitu kapabilitas karyawan itu sendiri. Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah (kemampuan) mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Pada dasarnya setiap karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri memiliki

kapabilitas (kemampuan) yang berbeda. Namun ada beberapa karyawan yang kapabilitasnya kurang dalam pekerjaannya sehingga hasil kerjanya tidak sesuai target perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang berbeda.

Faktor perilaku kerja inovatif juga berperan penting dalam membantu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Spiegelaere (2014:39) perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan perilaku yang berfokus pada karyawan dalam menghasilkan ide-ide, mengembangkan dan mengusulkannya untuk pelaksanaan dan mengambil inisiatif untuk mengaplikasikan inovasi sebenarnya ditempat kerja. Pada dasarnya karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri memiliki perbedaan dalam menyikapi permasalahan yang terjadi pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki keinginan dalam sikap tersebut. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan yang diadakan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawannya. Beberapa masalah yang terjadi Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo adalah kurangnya rasa tanggungjawab karyawan dalam bekerja. Suatu perusahaan akan berhasil jika kinerja karyawan sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu manajemen organisasi diharapkan mampu mempertahankan dan mengembangkan baik kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *self efficacy* pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana kapabilitas pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana perilaku kerja inovatif pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?
5. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui *self efficacy* pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui kapabilitas pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
5. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.

## KAJIAN TEORI

### *Self Efficacy*

Istilah *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Woolfolk (2012:28) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

### Kapabilitas

Menurut Amir (2011:86) kapabilitas ialah (kemampuan) mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas.

### Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Spiegelaere (2014:39) perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan perilaku yang berfokus pada karyawan dalam menghasilkan ide-ide, mengembangkan dan mengusulkannya untuk pelaksanaan dan mengambil inisiatif untuk mengaplikasikan inovasi sebenarnya ditempat kerja.

### Kinerja

Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Monndy dan Noe (2008) merumuskan beberapa metode dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *360-Degree Feedback Evaluation Method* (Metode Evaluasi Umpan Balik 360 Derajat)
2. *Rating Scales Method* (Metode Rating Scale)
3. *Critical Incident Method* (Metode Insiden Kritis)
4. *Essay Method* (Metode Esai)
5. *Ranking Method* (Metode Ranking)

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Pemilihan metode kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2012:11) metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test wawancara terstruktur dan sebagainya. Uji yang dilakukan yaitu tentang pengaruh *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. Objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri dan beralamat di Jl. Raya Tuanku Tambusai No.15 Hasahatan Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai Februari 2021.

## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri di Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang. Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:61) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Berarti jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 34 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat langsung di lapangan apa saja faktor yang layak didukung.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
4. Metode studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca literatur, buku-buku dan arsip.

## Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen dibuat dengan menggunakan skala likert (*Liker's Summated Rating*). Menurut Sugiyono (2012:92) skala likert yaitu skala dengan pengukuran yang akan didapat jawaban tegas dan memiliki gradasi jawaban dari positif sampai dengan yang negatif. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria ( $R_{hitung} > R_{tabel}$ ), pada taraf signifikansi  $\geq 0,3$ .

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan uji *Cronbac'h Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbac'h Alpha*  $> 0,60$ .

## **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012:148) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau melampirkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan rumus :

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

RS = Rata-rata jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

### **Analisis Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2012:7) analisis kuantitatif yaitu metode penelitian ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika tidak terjadi korelasi antar variabel independen maka model regresi dapat dikatakan baik. Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidaknya yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner dan digunakan untuk pembuktian hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji variabel *independen* terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2011:223) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$\alpha$  = Konstanta

Y = Kinerja

$X_1$  = *Self efficacy*

$X_2$  = Kapabilitas

$X_3$  = Perilaku kerja inovatif

$\beta$  = Koefisien regresi parsial

e = Standart error (Kesalahan)

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel *independen* terhadap variabel dependen. Jika nilai determinasi mendekati nol berarti semakin kecil pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen begitu juga sebaliknya jika nilai determinasi mendekati satu.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji parsial pada dasarnya uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independen* secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara t hitung dengan t tabel. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikansi yaitu :

Ho diterima jika : t hitung < t tabel atau signifikansi > 0,05.

Ho ditolak jika : t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05.

#### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan ketentuan :

1. Jika F hitung  $\geq$  F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.
2. Jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen secara simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitain serta hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 18. Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada responden sebanyak 34 karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri yang dijadikan sampel penelitian.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Woolfolk (2012:94), *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri atau *self efficacy* dapat menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri dan juga perilaku mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) serta Sawitri dan Naser (2020) yang menyakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan variabel kapabilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah (kemampuan) mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Karyawan yang memiliki kapabilitas tinggi mampu bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) yang menyakan bahwa kapabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Spiegelaere (2014:39) perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan perilaku yang berfokus pada karyawan dalam menghasilkan ide-ide, mengembangkan dan mengusulkannya untuk pelaksanaan dan mengambil inisiatif untuk mengaplikasikan inovasi sebenarnya ditempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) dan Astuti (2019) yang menyakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Efficacy*, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) dan Astuti (2019) yang menyakan bahwa *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. *Self efficacy* pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indikator *self efficacy* pada kriteria baik.
2. Kapabilitas pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indikator kapabilitas pada kriteria baik.
3. Perilaku kerja inovatif pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indikator perilaku kerja inovatif pada kriteria cukup baik.
4. Kinerja pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indikator kinerja pada kriteria baik.
5. *Self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufik. (2011). *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. Yogyakarta: Gaya Media
- Astuti, P. T, Sitawati, R & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. (47), 53-64.
- Bandura. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Berliana, V. (2018). Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 7(2), 149-161.
- De Jong, J., & De Hartog, D. (2010). Mengukur Perilaku Kerja Yang Inovatif. *Journal Creativity And Innovation Management*. 1(19), 23-36.
- Dorner, N. (2012). Perilaku Kerja Yang Inovatif: Peran Ekspektasi Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Inovasi*. 4(1), 88-93.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harnyoto, Sawitri, D., & Naser J. A. (2020). Analisis Remunserasi, *Self Efficacy* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Politeknik Angkatan Darat Di Malang. *Journal Of Economics And Management*. 53(9), 1689-1699.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 2(1), 117-124.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendrawan, Sanerya et al. (2012). *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional Regional dan Global*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Ismanto, J. (2017). Analisis Pengaruh Persepsi Mahasiswa Pada Unsur-Unsur Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi IPWIJA Program S2 (Pasca Sarjana). *Jurnal Ilmiah Econosains*. Vol 15;121-138.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2011). *Toward A Multi-Dimensional Measure Of Individual Innovative Behavior*. *Journal Of Intellectual Capital*. 2(3), 284-296.
- Lunenburg, Freed C. (2011). Efikasi Diri Ditempat Kerja: Impilkasi Untuk Motivasi dan Kerja. *International Journal Of Management, Business, And Administration*. 14(1), 1-6.
- Luthan. (2014). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *In-Role Performance* Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Karyawan Bank Central Asia Kcu Borobodur Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61(4), 3-9.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Messman, G. Dan Mulder, R.H. (2012). Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). 2(1), 315-321.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jersey Baru: *Pearson Prentice Hall*.
- Rahardjo , W. (2013). Kontribusi *Hardiness dan Self Efficacy* Terhadap Stress Kerja (Studi Pada Perawat RSUP dr.Soradji Tirtonegoro Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 3(5), 47-57.
- Robbins, Stephen dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sampurno. (2011). Analisis Kapabilitas Karyawan Bagian PPIC Di PT.Idola Selaras Abadi. 3(5), 40-43.
- Shoimah, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Keluarga Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unisda Lamongan. 2(2), 189-203.
- Spiegelare. (2014). Hubungan Kerja dan Perilaku Kerja Yang Inovatif. *Journal Of Entrepreneurship, Management, And Innovation (JEMI)*. 8(4), 39-40.
- Steven. (2010). Pengaruh Kapabilitas Personal Informasi dan Komitmen Manajemen Terhadap Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Pada Bazmas Kabupaten/Kota Sprovinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 1(9), 189-203.
- Sudarma, Ketut. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1(3), 76-83.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Thomson dan Strickland. (2003). *Strategic Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Woolfolk Hoy, A. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Ksop Kelas II Patimban. *Al Amar*. 1(1), 28-33.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Perilaku Inovatif Di Tempat Kerja: Peran Kinerja dan Ekspektasi Hasil Citra. *Jurnal Akademi Manajemen*. 53(2), 232-342.