



ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY*, KAPABILITAS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ROKAN HULU

ABDUL KHODIR, MAKMUR
Managemen Faculty , University of Pasir Pengaraian

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
Disetujui
Dipublikasikan

Keywords:
self efficacy,
kapabilitas, perilaku
kerja inovatif dan
kinerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan tehnik *accidental sampling* sebanyak 79 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumen. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Diperoleh t-hitung *self efficacy* 64,759, kapabilitas 10,246 dan perilaku kerja inovatif 0,202. Secara simultan, diperoleh hasil F-hitung 2491,716. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif, sedangkan sisanya 1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini secara parial hanya variabel *self efficacy* dan kapabilitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerj apegawai, sedangkan secara simultan variabel *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF *SELF EFFICACY*, CAPABILITY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR TO THE PERFORMANCE OF POLICY UNIT PAMONG PRAJA PRAJA ROKAN HULU DISTRICT

Abstract

This study aims to determine the effect of self-efficacy, capabilities and innovative work behavior simultaneously on the performance of Rokan Hulu Regency Civil Service Police Unit, both partially and simultaneously. The population in this study were employees of the Civil Service Police Unit Rokan Hulu Regency. The research sample used accidental sampling techniques as many as 79 people. Data collection methods using observations, questionnaires and documents. Data analysis using multiple linear regression analysis using the SPSS program. Obtained a self-efficacy t-test 64,759, capability 10.246 and innovative work behavior 0.202. Simultaneously, the results F-count of 2491,716. The results showed that 90% of employee performance can be influenced by variables of self efficacy, capabilities and innovative work behavior, while the remaining 1% is influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this study parially only self efficacy and capability variables that have positive and significant effect on employee performance, while simultaneously self efficacy variables, capabilities and innovative work behavior have a positive and significant effect on employee performance.

□ Alamat korespondensi :
Universitas Pasir Pengaraian
E-mail:abdul.kodir@gmail.com

P-ISSN 2684-9666

E-ISSN 2684-8503

PENDAHULUAN

Mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, kualitas artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang professional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju.

Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar dapat bekerjasama dan memiliki kinerja yang baik seorang karyawan harus mempunyai *self efficacy*. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama saat menyelesaikan tugas dan tujuan. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk

mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja. Mawanti (2011: 42), mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. *Self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Selain *self efficacy* salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri perannya terhadap kinerja yaitu kapabilitas. Robbins (2012:34), yang mengartikan bahwa kapabilitas (kemampuan) merupakan sebuah kapabilitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut. Manajemen harus mengetahui bagaimana orang berbeda dalam hal kapabilitas (kemampuan) dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kapabilitas yang dimiliki seorang pegawai akan menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain *self efficacy* dan kapabilitas, seorang karyawan juga harus mempunyai perilaku kerja inovatif. Helmi (2011:23) mengartikan perilaku kerja inovatif adalah intensi untuk menciptakan, memperkenalkan dan mengaplikasikan ide baru dalam kelompok dan organisasi yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja kelompok dan organisasi. Perilaku kerja inovatif adalah perilaku dalam mengkreasikan dan mengkombinasikan sesuatu yang baru, apakah dalam bentuk produk atau jasa yang mampu memberikan nilai tambah sosial dan ekonomis. Perilaku tersebut terdiri atas menghasilkan ide, mendiskusikan ide dan merealisasikan ide dalam bentuk produk atau jasa. Pegawai yang berperilaku inovatif menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan bagian perangkat daerah dibidang perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Maksudnya pertanggung jawaban kepala Satuan Polisi Pamong Praja kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah adalah pertanggung jawaban

administrasi. Pengertian “melalui” bukan berarti kepala Satuan Polisi Pamong Praja merupakan bawahan langsung sekretaris daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib menerapkan prinsip kordinasi, integrasi, sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Setiap pemimpin organisasi dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi dan Kabupaten Kota bertanggung jawab memimpin, mengawasi, bawahannya (pasal 26). Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas, maka sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan observasi pra survei penelitian penulis tahun 2019, terhadap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu mendapatkan bahwa ada masalah *self efficacy* pegawai dari segi kurangnya sikap bertanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dilihat dari menurunnya keaktifan dalam bekerja dengan adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, sehingga perlu ada tekanan dari pemimpin. Selain itu dapat dilihat dari tidak ada rasa kepentingan untuk mengerjakan tugas pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pencapaian realisasi yang tidak sesuai dengan target.

Diketahui bahwa selama tahun 2019 Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai beberapa program kerja. Pada program pelayanan administrasi perkantoran pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 2,4%, Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur pada pencapaian target realisasi Renja tahun 209 mengalami penurunan sebesar 2%, kemudian program peningkatan disiplin aparatur pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1,6% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, pada program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 18% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, pada program Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 9,6% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018.

Pada program Peningkatan Keamanan dan kenyamanan Lingkungan pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 dapat tercapai semuanya sebesar 100% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, pada Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Kemanan pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 2,9% dari target

kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, selanjutnya pada Program pemberantasan Penyakit Masyarakat (Pekat) pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 12,8% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018. Berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang relatif menurun. Karena terdapat beberapa program kerja yang terjadi ketidak tercapaian target program kerja.

Selanjutnya jika dilihat dari variabel kapabilitas, permasalahan yang terjadi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu adalah kapabilitas yang dimiliki beberapa orang pegawai kurang mendukung pekerjaan yang dilakukannya saat ini, dikarenakan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai masih kurang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pegawai kurang mampu mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai kebanyakan adalah tamatan SMA sederajat.

terlihat bahwa sebagian besar pendidikan yang dimiliki pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu adalah tamatan SLTA/Sederajat. Hal ini tentunya secara tidak langsung berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian kinerja pegawai. Selain itu, permasalahan kapabilitas lainnya dapat dilihat berupa masih kurangnya sumber daya manusia, hal ini dikarenakan komposisi jumlah pegawai dirasa masih kurang atau belum seimbang dengan jumlah kebutuhan pegawai yang ada.

Selanjutnya, berdasarkan hasil obserfasi dan wawancara peneliti dilapangan, permasalahan perilaku kerja inovatif yang ada berupa kurangnya sikap *oppourtunity explanation* yang dimiliki pegawai. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pelatihan yang diadakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawainya.

Satuan Polisi pamong Praja mengadakan diklat rata-rata setiap tahunnya hanya sekali berupa Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar) yang ditujukan pada anggota Satuan Polisi pamong Praja yang baru masuk. Sementara untuk Satuan Polisi pamong Praja yang sudah lama bekerja jarang dilakukan diklat. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Satuan Polisi pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu selaku unit kerja yang merupakan bagian perangkat daerah dibidang perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, juga memerlukan peran SDM didalamnya yang harus selalu bekerja secara produktif, kreatif, inovatif dan profesional dalam memenuhi tujuan dari organisasi. Karena sebagai organisasi yang bergerak di bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat juga

membutuhkan dukungan dari SDM yang memiliki kemampuan yang handal, memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Istilah *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (2011:24) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan.

Bandura dan Alwilsol (2014:34) mengemukakan ada lima sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)
Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
 - a. Tugas yang menantang
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)
Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitu:
 - a. Kesuksesan rekan kerja
 - b. Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)
Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:
 - a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
 - b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

Menurut Moenir (2010:116), kapabilitas atau kemampuan adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas dan pekerjaan berarti dapat melakukan tugas, pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat dan keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Thomson dan Strickland (dalam Assauri, 2011:32) menjelaskan, untuk menganalisis kekuatan dan kapabilitas sumber daya perusahaan, indikator yang perlu mendapat perhatian antara lain adalah :

1. Keterampilan atau keahlian. Yaitu mencakup anatara lain kekuatan dalam keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengelola dan menjalankan pekerjaan yang diberikan didukung dengan latar belakang pendidikan karyawan.
2. Aset fisik yang bernilai. Yaitu mencakup antara lain fasilitas kerja dengan peralatan yang baik, jaringan kerja antar divisi dan sistem informasi.
3. Aset sumber daya manusia yaitu memiliki sumber daya yang cukup disertai dengan pembagian pekerjaan dan delegasi yang jelas, serta memiliki personel dengan pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitasnya.
4. Aset organisasi yang bernilai yaitu *system control* yang berkualitas sistem teknologi yang mumpuni, aset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan organisasi dalam menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk

kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat.

Menurut De Jong & Hartog (2017:12) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.

Perilaku inovatif merupakan proses multi tahapan, dengan aktifitas dan perilaku individu yang berbeda-beda di setiap tahapannya. Lebih lanjut, Janssen (2012:23) menambahkan bahwa perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari lima indikator, yaitu:

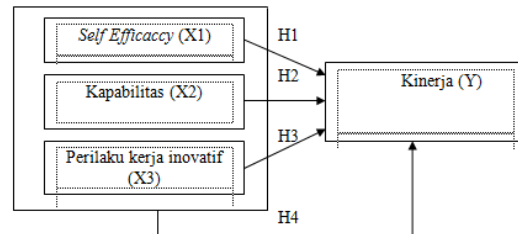
1. *Oppurtunity Exploration*. Mengacu pada mempelajari atau mengetahui lebih banyak mengenai peluang untuk berinovasi.
2. *Generativity*. Mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.
3. *Formative Investigation*. Mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.
4. *Championing*. Mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.
5. *Application*. Mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Mangkunegara, (2011:9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Gomes (2011:10), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Menurut Simamora (2012:28) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. *Loyalitas*. Adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
2. *Semangat kerja*. Adalah perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karayawan dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi.
3. *Kepemimpinan*. Adalah leader bagi setiap bawahanya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4. *Kerjasama*. Adalah Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
5. *Prakarsa*. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
6. *Tanggung jawab*. Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau pada level yang rendah.
7. *Pencapaian target*. Dalam pencapain target biasanya perusahaan memiliki startegi-strategi tertentu dan masing-masing.

Kerangka konseptual dalam penelitian merupakan penjelasan sementara fenomena terhadap objek yang jadi masalah yang akan diteliti yang dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Berliana (2018)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan tehnik *accidental sampling* sebanyak 79 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini *self efficacy* (X1), kapabilitas (X2), perilaku kerja inovatif (X3) dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumen. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pernyataan variabel bebas yang diajukan kepada responden maka data kuisioner dikatakan valid. Dapat dikatakan valid karena nilai *pearson correlate* nya lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} = 5\%$, $df = n-2$, dimana $n = 79$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa semua nilai variabel *self efficacy*, kapabilitas, perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai menunjukkan konsistensi yang dapat di percaya atau reliabel. Diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk misalnya variabel *self efficacy* sebesar 0,837. Nilai 0,837 lebih besar dari nilai *cut off* yang ditentukan yaitu sebesar 0.60. Maka pernyataan untuk variabel *self efficacy* dinyatakan reliabel. Dan untuk variabel-variabel yang lain juga dibandingkan dengan nilai 0.60. Sehingga dapat disimpulkan baik untuk variabel independen maupun variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.272	.647	1.966	.053		
Self efficacy	1.200	.019	64.759	.000	.709	1.411
Kapabilitas	.464	.045	10.246	.000	.431	2.321
Perilaku kerja inovatif	.003	.017	.202	.840	.538	1.859

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Berdasarkan tabel 1. persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:
 $Y = 1,272 + 1,200X_1 + 0,464X_2 + 0,003X_3 + e$
 Interpretasi:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 1,272 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif jika dianggap konstan (0), maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,272.
2. Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X1) bernilai positif sebesar 1,200. Dari hasil tersebut dapat dianalisis bahwa terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan nilai *self efficacy*, maka kinerja pegawai akan ikut naik. Hal ini berarti bahwa jika *self efficacy* ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel kapabilitas dan perilaku kerja inovatif dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 1,200.
3. Koefisien regresi variabel kapabilitas (X2) bernilai positif sebesar 0,464. Dari hasil tersebut dapat dianalisis bahwa terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan nilai kapabilitas, maka kinerja pegawai akan ikut naik. Hal ini berarti bahwa jika kapabilitas ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,464.

4. Koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif (X3) bernilai positif sebesar 1,200. Dari hasil tersebut dapat dianalisis bahwa terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan nilai perilaku kerja inovatif, maka kinerja pegawai akan ikut naik. Hal ini berarti bahwa jika perilaku kerja inovatif ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel *self efficacy* dan kapabilitas dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 1,200.

Tabel 2.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.990	.519

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2. diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,990 (99,0%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 99,0% yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan sisanya 1% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.272	.647	1.966	.053		
Self efficacy	1.200	.019	64.759	.000	.709	1.411
Kapabilitas	.464	.045	10.246	.000	.431	2.321
Perilaku kerja inovatif	.003	.017	.202	.840	.538	1.859

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat hasil penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap kinerja pegawai:

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai
 Variabel *self efficacy* dengan nilai t_{hitung} sebesar 64,759 > 1,99125 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh kapabilitas terhadap kinerja pegawai

Variabel kapabilitas dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,246 > 1,99125$ atau nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kapabilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai

Variabel perilaku kerja inovatif dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,202 < 1,99125$ atau nilai sig lebih besar dari $0,05$ ($0,840 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2013,168	3	671,056	2491,716
	Residual	20,199	75	.269	
	Total	2033,367	78		

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4. nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $2491,716 > F_{tabel}$ sebesar $2,73$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

Dari hasil analisis data jawaban responden didapatkan hasil bahwa tingkat capaian responden berdasarkan variabel *self efficacy* adalah ($79,6\%$) yaitu berada dalam kategori Baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang mendapat skor tertinggi pada nomor 2 untuk indikator pengalaman akan kesuksesan yang berbunyi banyaknya pengalaman pelatihan yang pernah saya ikuti membantu saya dalam memahami tugas yang diberikan.

Dari hasil analisis data jawaban responden didapatkan hasil bahwa tingkat capaian responden berdasarkan variabel kapabilitas adalah ($76,15\%$) yaitu berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang mendapat skor tertinggi pada nomor 13 untuk indikator aset organisasi yang bernilai yang berbunyi Pimpinan selalu melakukan pemeriksaan atau mengontrol pekerjaan pegawainya dengan rutin. Sedangkan pernyataan yang mendapat skor terendah pada nomor 12 untuk indikator aset sumber daya manusia yang berbunyi dengan pengalaman yang

saya miliki sangat mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

Dari hasil analisis data jawaban responden didapatkan hasil bahwa tingkat capaian responden berdasarkan variabel perilaku kerja inovatif adalah ($80,2\%$) yaitu berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang mendapat skor tertinggi pada nomor 15 untuk indikator *oppurtunity exploration* yang berbunyi saya selalu mencoba memikirkan ide baru dalam bekerja. Sedangkan pernyataan yang mendapat skor terendah pada nomor 19 untuk indikator *formative investigation* yang berbunyi saya menerima saran jika ide yang saya berikan kurang sesuai dengan metode kerja di organisasi.

Dari hasil analisis data jawaban responden didapatkan hasil bahwa tingkat capaian responden berdasarkan variabel kinerja pegawai adalah ($79,1\%$) yaitu berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang mendapat skor tertinggi pada nomor 3 untuk indikator semangat kerja yang berbunyi saya senang bekerja di organisasi ini karena memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan pernyataan yang mendapat skor terendah pada nomor 13 untuk indikator pencapaian target yang berbunyi saya selalu dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dijelaskan *self efficacy* dengan nilai t_{hitung} sebesar $64,759 > 1,99125$ atau nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dijelaskan variabel kapabilitas dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,246 > 1,99125$ atau nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kapabilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dijelaskan variabel perilaku kerja inovatif dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,202 < 1,99125$ atau nilai sig lebih besar dari $0,05$ ($0,840 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $2491,716 > F_{tabel}$ sebesar $2,73$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. *Self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Kapabilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
3. Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
4. *Self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Besarnya pengaruh *Self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap variabel kinerja sebesar 99% yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan sisanya 1% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Setelah didapatkan kesimpulan dalam penelitian ini maka peneliti dapat menarik saran yaitu:

1. Dari hasil *self efficacy* disarankan s pimpinan mau mendengarkan saran-s keluhan-keluhan pegawai agar pegawai merasa dihargai dan diperhatikan sebagai anggota organisasi.
2. Dari hasil kapabilitas disarankan hendaknya pimpinan memberikan pelatihan dan pendidikan rutin kepada pegawai, sehingga dapat menambah pengalaman pegawai yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alwilsol (2014). *Manajemen Strategi*. Jakarta :Gramedia.

Amir (2011). *Manajemen Strategi*. Jakarta :Gramedia.

Assauri, Sofyan. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksra.

Bandura (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.

Bandura dan Atkinson (2011). *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi*. Yogyakarta :BPFE.

Balkis (2011). *Pengelolaan Karyawan*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

Bawazier (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Wire Rod Mill PT. Krakatau steel di Cilegon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.3;11-22.

Berliana (2018). Analisis pengaruh *Self Efficacy*, *Kapabilitas* Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.2;21-32.

Cain (2015). *Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta :Erlangga.

De Jong & Hartog (2017). *Kiat Karyawan Mengubah Prestasi*. Jakarta :Gramedia.

Deany (2016). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, dan *Emotional Stability* Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 4;68-77.

Desiana (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Manajemen*. Vol.22;154-167.

Etikariena & Muluk (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Feliatra (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta:Salemba empat.

- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi (2011). *Organisasi dan Motivasi*. PT. aksara.
- Husein. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Idris (2017). *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Janssen (2012). *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi*. Yogyakarta :BPFE.
- Jimad dan Apriyani (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jogyakarta :BPFE.
- Kahn (2011). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta :Graha Ilmu.
- Kreitner (2010). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta :PT. Toko Gunung Agung.
- Kusumasari (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jogyakarta :BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo (2007). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- Mawanti (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Messman (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Moenir (2010). *Kiat Karyawan Mengubah Prestasi*. Jakarta :Gramedia.
- Narkubo dan Achmadi. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta :Erlangga.
- Putri (2015). Analisis Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Trias Sena Bhakti). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1;1-14.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta :PT Raja. Grafindo.
- Robbin P Stephen (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- _____. (2012). *Management*. Jakarta : Salemba. Empat.
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE
- _____.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Sedyowidodo (2013). Analisa Pengaruh Perilaku Kreatif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Sdm Dengan Metoda SEM. *Jurnal Manajemen*, Vol,2; 12-23.
- Simamora, Hendry (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta :Bumi Aksara.YKPN.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarwo (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lkp Alfabank Semarang). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3;1-14.