

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Rudy Fransiskus^a

^a Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

* Email : rudyfransiskus@gmail.com

(Diterima 15 Februari 2023; Disetujui 24 Juli 2023; Dipublikasikan 28 Juli 2023)

Abstrak

Adaptif adalah satu nilai dasar yang dituntut untuk diimplementasikan oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) Republik Indonesia yang bermakna bahwa ASN harus terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan. Sikap kreatif, perilaku dinamis serta inovatif penting untuk dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara agar kinerja individu yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis pegawai terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan analisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.29 yang dilakukan pada data yang terkumpul dari 116 responden, maka ditemukan bahwa (1) efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, (2) efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, (4) kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) efikasi diri kreatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif, dan (7) kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis pegawai, kinerja pegawai, perilaku kerja inovatif

PENDAHULUAN

Pada 27 Juli 2021 Presiden Republik Indonesia, Ir. H. Joko Widodo, meluncurkan *employer branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) "Bangga Melayani Bangsa" dan nilai-nilai dasar (*core values*) ASN BerAKHLAK. Penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK diharapkan dapat mendorong penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan organisasi/instansi sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia.

Salah satu nilai dasar ASN BerAKHLAK yakni Adaptif, yang bermakna bahwa ASN terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan. Nilai dasar ini terdiri atas perilaku cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, mengembangkan kreativitas, terus berinovasi dan bertindak proaktif. Perwujudan perilaku adaptif ASN menurut Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia (2022) dijabarkan meliputi kemampuan menyesuaikan diri di berbagai lingkungan kerja, beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan, menguasai dinamika perkembangan teknologi, menyampaikan ide dan gagasan bagi kemajuan instansi dengan berani, membuat inovasi yang mendukung tujuan instansi, mengantisipasi permasalahan yang terjadi di masa yang akan datang dengan kritis, menjalankan sistem kerja berbasis teknologi informasi,

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

mengidentifikasi potensi masalah dan solusinya, menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru dan memanfaatkan peluang untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Untuk meningkatkan kemampuan dan hasil yang inovatif, sebuah organisasi harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010). Penelitian oleh para ahli menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan perilaku kerja inovatif. Kinerja, yang didefinisikan oleh Abramis (1994) sebagai pelaksanaan tugas atau pekerjaan individu yang efektif dan bermanfaat untuk lingkungan kerja, terpengaruh secara positif dan signifikan oleh perilaku kerja inovatif (Vuong, Tushar & Hossain, 2022; Al Wali, Muthuveloo & Teoh, 2022a; Al Wali, Muthuveloo, Teoh & Al Wali, 2022b; Tang, Wang, Zheng, Luo & Wu, 2020; Santoso, Elidjen, Abdinagoro & Arief, 2019; Nasir, Halimatussakdiah, Suryani, Zuhra, Armia, & Mahdani, 2018; Kim & Koo, 2017).

Kleysen & Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada penciptaan, pengenalan, dan atau penerapan atas sesuatu yang baru dan bermanfaat di semua tingkatan organisasi. Kebaruan yang bermanfaat yang dimaksud dapat berupa pengembangan ide atau teknologi produk baru, perubahan dalam prosedur administratif untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja atau penerapan ide atau teknologi baru pada proses kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Beberapa determinan dari perilaku kerja inovatif antara lain adalah tingkat efikasi diri kreatif (Namono, Obanda, Ayebale, Isiagi & Wofuma, 2022; Liu, Gao, Xing, Xu, Wang & Yu, 2022; Al Wali *et al.*, 2022a; Bagheri, Akbari & Artang, 2022; Akbari, Bagheri, Imani & Asadnezhad, 2021; Oppi, Bagheri & Vagnoni, 2020; Javed, Fatima, Khan & Bashir, 2020; Santoso *et al.*, 2019; Abdullah, Wahab & Shamsuddin, 2019) dan kapabilitas dinamis pegawai (Al Wali *et al.*, 2022b). Efikasi diri kreatif merupakan keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif (Tierney & Farmer, 2002), sedangkan kapabilitas dinamis pegawai merupakan kepekaan individu terhadap perubahan lingkungan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, kemampuan memecahkan masalah di tempat kerja dan kemampuan pengembangan pribadi yang berkelanjutan (Bieńkowska & Tworek, 2020).

Efikasi diri kreatif juga memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Santoso *et al.*, 2019; Abdullah *et al.*, 2019), demikian pula kapabilitas dinamis pegawai memberikan efek satu arah dalam peningkatan kinerja pegawai (Al Wali *et al.*, 2022b; Bieńkowska, Koszela & Tworek, 2021; Bieńkowska & Tworek, 2020). Kajian empiris terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan variabel mediasi pada pengaruh tidak langsung efikasi diri kreatif terhadap kinerja pegawai (Al Wali *et al.*, 2022a; Santoso *et al.*, 2019) maupun kapabilitas dinamis pegawai terhadap kinerja pegawai (Al Wali *et al.*, 2022b).

KAJIAN LITERATUR

Efikasi Diri Kreatif

Efikasi diri kreatif merupakan pengembangan dari konsep efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997).

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

Tierney & Farmer (2002) mendefinisikan efikasi diri kreatif sebagai keyakinan seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif. Efikasi diri kreatif mampu meningkatkan kreativitas karena menghasilkan kekuatan pendukung internal yang memperkuat individu untuk terus berjalan di tengah-tengah tantangan yang terkait dengan kreativitas. Namono et al. (2022) dalam penelitiannya menjabarkan efikasi diri kreatif dalam dimensi-dimensi keyakinan menghasilkan dan mengembangkan gagasan baru, kepercayaan diri memecahkan masalah dan menemukan solusi baru, kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik dan kemampuan mencoba gagasan baru.

Kapabilitas Dinamis Pegawai

Kapabilitas dinamis pegawai merupakan sebuah konsep yang menjadi bagian dari kapabilitas dinamis organisasi. Kapabilitas dinamis sepatutnya bukan hanya dimiliki oleh para pimpinan organisasi, namun oleh semua karyawan (Bieńkowska & Tworek, 2020). Bieńkowska & Tworek (2020) menyebutkan bahwa setidaknya terdapat 4 dimensi kapasitas dinamis pegawai yang terdiri dari kemampuan untuk peka terhadap perubahan lingkungan, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, kemampuan untuk secara proaktif memecahkan masalah yang timbul di tempat kerja serta kemampuan untuk pengembangan dan pembelajaran pribadi yang berkelanjutan. Kemampuan untuk peka terhadap perubahan lingkungan meliputi kemampuan untuk melihat perubahan serta mengenali peluang dan risiko yang berpotensi mempengaruhi kinerja pekerjaan di tempat kerja. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kemampuan untuk mencegah terjadinya masalah di tempat kerja. Kemampuan untuk secara proaktif memecahkan masalah yang timbul di tempat kerja termasuk melakukan inovasi di tempat kerja.

Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Oppi *et al.* (2019), perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan karyawan untuk mengadopsi dan menerapkan ide-ide baru untuk produk atau praktik kerja, atau untuk mengadaptasi yang sudah ada sebelumnya, melihat peluang di dalam atau di luar organisasi dan mengadopsinya. Tang, Shao & Chen (2019) menjelaskan bahwa perilaku inovatif karyawan bermanfaat bagi organisasi untuk mengembangkan ide dan solusi yang baru dan berguna untuk produk, layanan, proses serta prosedur yang relevan. Perilaku inovatif karyawan didefinisikan dalam penelitian tersebut sebagai keseluruhan kinerja seorang karyawan dalam proses pencarian kreatif, pembentukan, penerapan, dan keberhasilan mewujudkan teknologi, proses, teknik, atau produk baru, sehingga menghasilkan produk atau layanan yang bermanfaat.

Janssen (2000) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai pembuatan, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai upaya yang disengaja untuk memberikan hasil baru yang bermanfaat. Inovasi memberikan dampak yang baik bagi organisasi dan memberi manfaat sosial psikologis kepada individu atau kelompok dalam organisasi, seperti peningkatan

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya manusia, kepuasan kerja serta komunikasi antar pribadi.

Inovasi adalah suatu proses yang bertahap, dengan aktivitas dan perilaku individu yang berbeda pada setiap tahap tersebut. Namun karena karakteristik aktivitasnya yang dilakukan secara terputus-putus dan bukan secara kaku harus berurutan, seseorang dapat memiliki kombinasi dari perilaku ini pada satu waktu (Scott & Bruce, 1994). De Jong & Den Hartog (2010) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki empat dimensi, yaitu mengeksplorasi gagasan (*idea exploration*), menciptakan gagasan (*idea generation*), memperjuangkan gagasan (*idea championing*) dan menerapkan gagasan (*idea implementation*).

Kinerja Pegawai

Kim & Koo (2017) menyebutkan kinerja pegawai sebagai perilaku yang dibutuhkan dan merupakan hasil langsung dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Al Wali *et al.* (2022a), kinerja pegawai secara umum terkait dengan deskripsi pekerjaan karyawan dan tidak memperhitungkan kontribusi implisit karyawan untuk organisasi. Dinyatakan oleh Vuong *et al.* (2022) bahwa kinerja pegawai mengacu pada kinerja individu dalam menjalankan tugas tertentu yang melibatkan deskripsi pekerjaan formal. Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuannya dalam konteks sebuah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja, yang diukur baik oleh pegawai maupun oleh atasannya, merupakan peninjauan atas kuantitas dan kualitas dari apa yang sudah dikerjakan seseorang. (Brown, Mowen, Donovan & Licata, 2002). Podsakoff, Todor & Skov (1982) menyebutkan kinerja terdiri dari dimensi melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dibutuhkan, menetapkan sasaran kerja yang tinggi untuk diri sendiri, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu secara efektif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Abramis (1994) secara jelas mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang efektif dan bermanfaat untuk lingkungan kerja. Dimensi kinerja pegawai ini antara lain adalah kinerja teknis (*technical performance*) dan kinerja sosial (*social performance*). Kinerja teknis meliputi kemampuan pekerja untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, membuat keputusan yang tepat, melakukan pekerjaan tanpa kesalahan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kinerja sosial meliputi kemampuan pekerja untuk bergaul dengan orang lain di tempat kerja, menghindari perdebatan dan melakukan kompromi.

Hubungan Antar Variabel Penelitian

Namono *et al.* (2022) mendapatkan hasil penelitian bahwa efikasi diri kreatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian oleh Liu *et al.* (2022), Al Wali *et al.* (2022a), Bagheri *et al.* (2022), Akbari *et al.* (2021), Oppi *et al.* (2020), Santoso *et al.* (2019) dan Abdullah *et al.* (2019) menemukan hal yang sama bahwa efikasi diri kreatif dapat memprediksi nilai perilaku kerja inovatif. Berdasarkan

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

kajian empiris tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah: *H1. Efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.*

Penelitian oleh Santoso *et al.* (2019) menyebutkan hasil temuan bahwa efikasi diri kreatif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Abdullah *et al.* (2019) dengan hasil penelitian yang sama merekomendasikan agar efikasi diri kreatif menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh para pimpinan organisasi ketika melakukan proses seleksi dan perekrutan serta harus ditingkatkan pada karyawan yang ada. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah: *H2. Efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kapabilitas dinamis pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan perilaku kerja inovatif, atau dapat dikatakan bahwa perilaku kerja inovatif mampu memprediksi perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Temuan ini diperoleh berdasarkan penelitian Al Wali *et al.* (2022b). Berdasarkan kajian empiris tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah: *H3. Kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.*

Penelitian Al Wali *et al.* (2022b) dan Bieńkowska *et al.* (2021) mengonfirmasi bahwa kapabilitas dinamis pegawai merupakan determinan kinerja pegawai. Kapabilitas dinamis pegawai memiliki pengaruh penting pada kinerja pekerjaan, terutama saat ini ketika pegawai menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah cepat yang menuntut mereka untuk dapat melakukan tugas secara efisien. Hasil penelitian membenarkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kapabilitas dinamis pegawai dan kinerja pegawai (Bieńkowska & Tworek, 2020). Berdasarkan kajian empiris tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah *H4. Kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Hasil penelitian Vuong *et al.* (2022) memberikan kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula hasil penelitian Al Wali *et al.* (2022a), Al Wali *et al.* (2022b), Tang *et al.* (2020), Santoso *et al.* (2019), dan Kim & Koo (2017) menghasilkan temuan yang sama bahwa perilaku kerja inovatif dapat memprediksi nilai kinerja pegawai. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah: *H5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

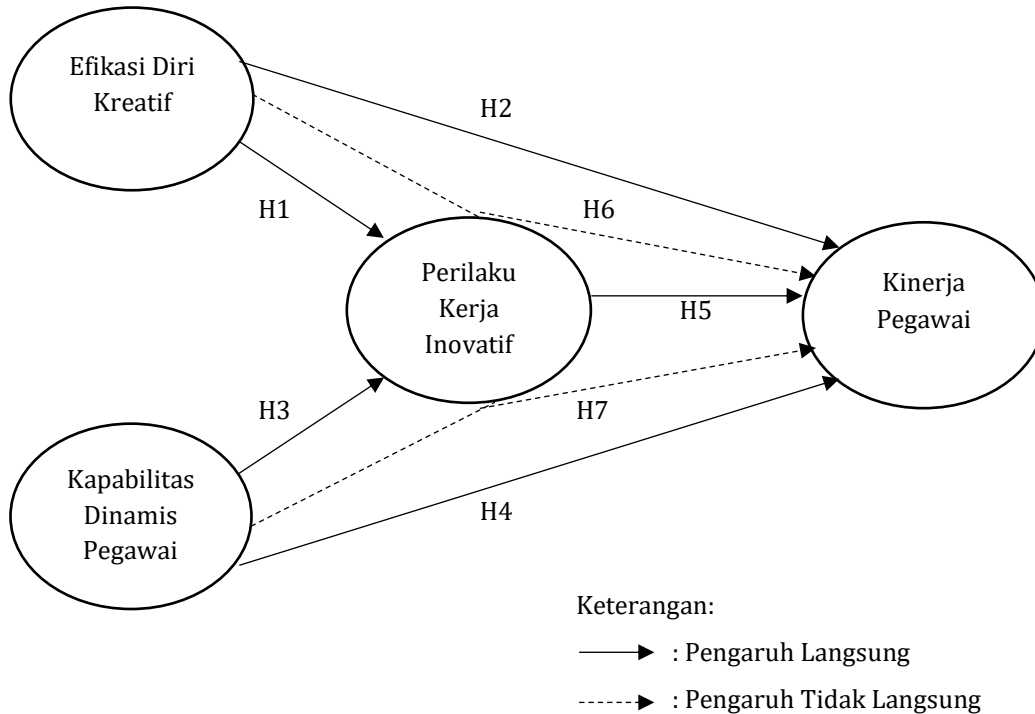
Al Wali *et al.* (2022a) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa efikasi diri kreatif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel antara. Penelitian oleh Santoso *et al.* (2019) menyebutkan hasil temuan bahwa efikasi diri kreatif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. Pengaruh yang dimediasi ini lebih besar daripada pengaruh langsung efikasi diri kreatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah: *H6. Efikasi diri kreatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.*

Penelitian oleh Al Wali *et al.* (2022b) menghasilkan temuan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki efek mediasi positif pada dampak kapabilitas dinamis pegawai terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kapabilitas dinamis pegawai dan perilaku kerja inovatif akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

hipotesis pada penelitian ini adalah: *H7. Kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif.*

Skema kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian bisnis data kuantitatif ini bersifat studi kausal dan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi penelitian, yaitu ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat. Waktu penyebaran dan pengumpulan kuesioner berlangsung selama 10 hari kerja, yakni dari tanggal 2 hingga 13 Januari 2023. Terdapat 2 jenis kuesioner. Jenis pertama adalah kuesioner yang diisi oleh masing-masing ASN, berisi identitas responden dan daftar pernyataan 3 variabel penelitian, yaitu efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis pegawai dan perilaku kerja inovatif. Kuesioner kedua diisi oleh atasan langsung ASN, berisi daftar pernyataan 1 variabel penelitian, yaitu kinerja pegawai. Dari 137 kuesioner yang dibagikan, terdapat 116 kuesioner yang dikembalikan dengan terisi lengkap sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 responden.

Pada penelitian ini efikasi diri kreatif diukur dengan 6 indikator Namono *et al.* (2022), kapabilitas dinamis pegawai diukur dengan 6 indikator Bieńkowska & Tworek (2020), perilaku kerja inovatif diukur dengan 10 indikator De Jong & Den Hartog (2010), sedangkan kinerja pegawai diukur dengan 7 indikator Al Wali *et al.* (2022a). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan bobot skor 1 hingga 5 dan dianalisis menggunakan SmartPLS 3.29. Seluruh model disusun dengan Mode A atau model reflektif. Pada model ini,

*corresponding authors e-mail : rudyfransiskus@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

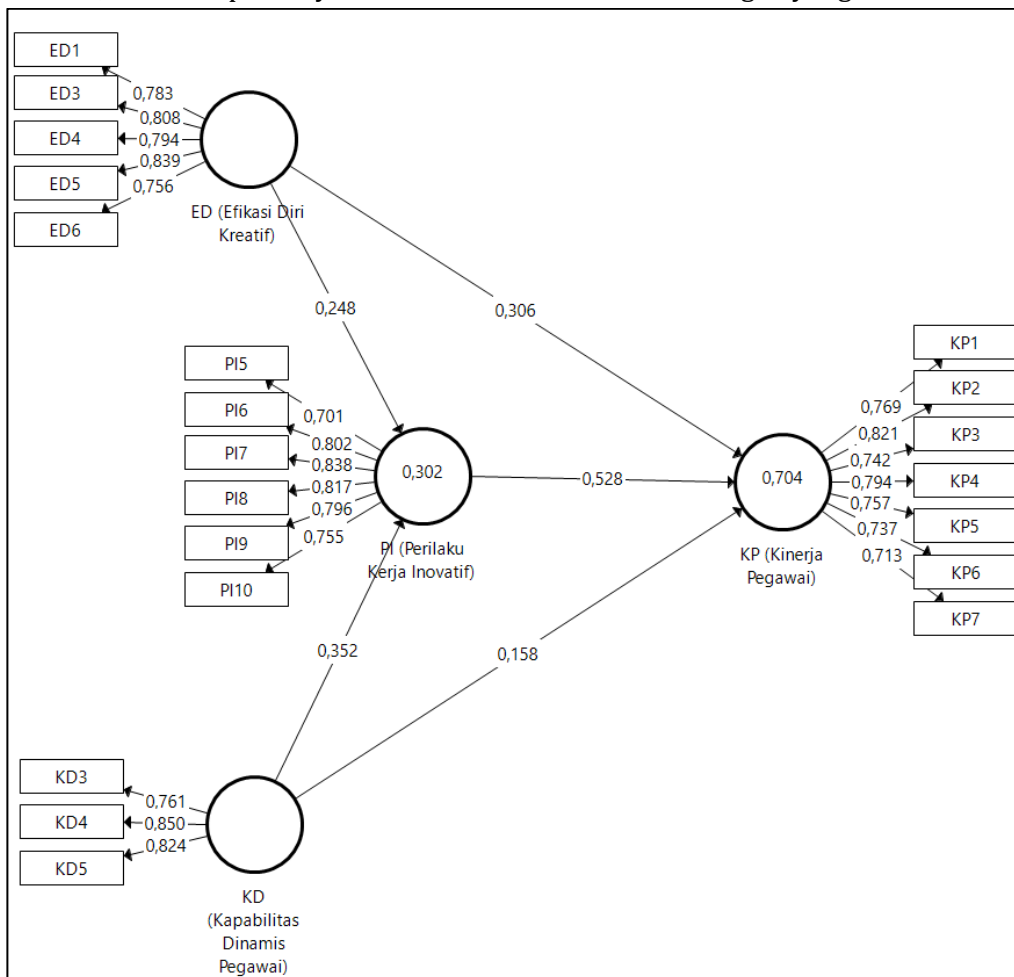
DOI : <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i01.62947>

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

indikator diartikan sebagai sekumpulan item representatif yang mencerminkan variabel laten yang diukur (Garson, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) bertujuan untuk menganalisa apakah dua instrumen yang berbeda mengukur konstruk yang sama memiliki korelasi tinggi (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Hair Jr, Black, Babin, & Anderson (2009), nilai *outer loading* yang ideal berada pada angka 0,70 atau lebih besar. Pada iterasi pertama sebagian besar indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan dapat dinyatakan valid. Indikator-indikator variabel yang memiliki nilai *outer loading* lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut dieliminasi atau dihapus dari model. Indikator yang dihapus dari model berdasarkan nilai *outer loading* iterasi pertama adalah ED2, KD1, KD2, KD6, PI1, PI2, PI3 dan PI4. Nilai *outer loading* setelah indikator-indikator tersebut dieliminasi ditunjukkan pada Gambar 2. Ditemukan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel yang digunakan pada iterasi kedua telah memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik.



Gambar 4.3. Model dengan Nilai *Outer Loading* Iterasi Kedua

*corresponding authors e-mail : rudyfransiskus@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i01.62947>

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

Pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) bertujuan untuk menganalisa apakah dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi memang tidak berkorelasi (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Hair Jr *et al.* (2009), untuk memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan, nilai korelasi *cross loading* suatu indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi *cross loading* indikator tersebut terhadap variabel laten yang lain. Selain dengan mengamati nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) dimana untuk masing-masing indikator diharapkan memiliki nilai minimal sebesar 0,5 untuk model yang baik. Nilai *cross loading* dan *average variant extracted* (AVE) untuk menguji validitas diskriminan ditampilkan pada Tabel 4.13 dan Tabel 4.14. Ditemukan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi lebih besar terhadap variabel latennya dibandingkan nilai korelasi terhadap variabel laten yang lain dan dapat dinyatakan valid. Seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Indikator	Variabel				Status
	Efikasi Diri Kreatif	Kapabilitas Dinamis Pegawai	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja Pegawai	
ED1	0,783	0,484	0,498	0,624	Valid
ED3	0,808	0,606	0,279	0,479	Valid
ED4	0,794	0,514	0,401	0,512	Valid
ED5	0,839	0,565	0,382	0,535	Valid
ED6	0,756	0,513	0,311	0,466	Valid
KD3	0,531	0,761	0,406	0,449	Valid
KD4	0,577	0,850	0,420	0,543	Valid
KD5	0,524	0,824	0,437	0,551	Valid
PI5	0,444	0,495	0,701	0,545	Valid
PI6	0,344	0,420	0,802	0,621	Valid
PI7	0,363	0,384	0,838	0,630	Valid
PI8	0,316	0,360	0,817	0,593	Valid
PI9	0,279	0,401	0,796	0,546	Valid
PI10	0,508	0,375	0,755	0,621	Valid
KP1	0,551	0,486	0,536	0,769	Valid
KP2	0,610	0,543	0,567	0,821	Valid
KP3	0,389	0,460	0,661	0,742	Valid
KP4	0,467	0,475	0,556	0,794	Valid
KP5	0,551	0,446	0,569	0,757	Valid

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

KP6	0,450	0,497	0,584	0,737	Valid
KP7	0,531	0,482	0,565	0,713	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4. Nilai Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
Efikasi Diri Kreatif	0,634
Kapabilitas Dinamis Pegawai	0,660
Perilaku Kerja Inovatif	0,618
Kinerja Pegawai	0,582

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran bebas dari kesalahan dan konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrumen (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Hair Jr *et al.* (2009), nilai reliabilitas komposit (*composite reability*) yang baik berada pada angka 0,70 atau lebih besar. Reliabilitas komposit juga dapat diuji dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dimana nilai yang semakin tinggi akan meningkatkan instrumen pengukuran. Nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas komposit ditampilkan pada Tabel 4.15. Ditemukan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik.

Tabel 4. Nilai Reliabilitas Komposit

Variabel	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha
Efikasi Diri Kreatif	0,896	0,857
Kapabilitas Dinamis Pegawai	0,853	0,742
Perilaku Kerja Inovatif	0,906	0,875
Kinerja Pegawai	0,907	0,880

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah fenomena statistik yang sering ditemui di mana dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi berganda sangat berkorelasi (Sekaran & Bougie, 2016). Multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF > 10 dapat digunakan sebagai petunjuk adanya multikolinearitas (Supriyadi, Mariani & Sugiman, 2017). Nilai VIF dan *Latent Variable Correlations* untuk menguji mutikolinieritas ditampilkan pada Tabel 4.16 dan Tabel 4.17. Ditemukan bahwa nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel laten sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terdapat masalah pelanggaran asumsi multikolinieritas.

Tabel 4. Nilai VIF

*corresponding authors e-mail : rudyfransiskus@gmail.com

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja Pegawai
Efikasi Diri Kreatif	1,810	1,898
Kapabilitas Dinamis Pegawai	1,810	1,988
Perilaku Kerja Inovatif		1,433

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4. Nilai Latent Variable Correlations

	Efikasi Diri Kreatif	Kapabilitas Dinamis Pegawai	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja Pegawai
Efikasi Diri Kreatif	1,000	0,669	0,483	0,667
Kapabilitas Dinamis Pegawai	0,669	1,000	0,518	0,636
Perilaku Kerja Inovatif	0,483	0,518	1,000	0,757
Kinerja Pegawai	0,667	0,636	0,757	1,000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengujian *model fit* dilakukan dengan melihat beberapa kriteria, yaitu SRMR, d_ULS, d_G, Chi-Square dan NFI. Untuk menghindari *misspecification* model, nilai SRMR kurang dari 0,10 dianggap sesuai yang merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM (Akbari *et al.*, 2021; Wiyono, 2020). Nilai d-ULS dan d_G yang baik berada pada angka lebih dari 0,05. Sementara itu semakin nilai NFI mendekati 1, berarti semakin baik kecocokannya. Semakin besar nilai NFI, berarti semakin baik model (Wiyono, 2020). Angka rms Theta digunakan untuk menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Dengan nilai di bawah 0,12 mengindikasikan model yang baik (Wiyono, 2020). Dari hasil pengujian didapatkan nilai rms Theta berada pada angka 0,169 yang mengindikasikan model yang kurang ideal. Namun dari hasil pengujian diperoleh pula nilai SRMR 0,0081, nilai d_ULS 1,534 dan d_G 0,762 serta NFI berada pada angka 0,717 sehingga model struktural dapat dinyatakan baik.

Nilai koefisien dan P_{value} untuk menganalisis pengaruh langsung antar variabel ditampilkan pada Tabel 4.19. Apabila koefisien bernilai positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah, yakni jika variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen juga meningkat. Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan jika $P_{value} < 0,05$ dan tidak signifikan jika $P_{value} > 0,05$ (Wiyono, 2020). Dari hasil pengujian diperoleh seluruh koefisien parameter bernilai positif dengan P_{value} berada di bawah angka 0,05.

Tabel 3. Analisis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Koefisien	P_{value}
Efikasi Diri Kreatif → Perilaku Kerja Inovatif	0,248	0,031
Efikasi Diri Kreatif → Kinerja Pegawai	0,306	0,002
Kapabilitas Dinamis Pegawai → Perilaku Kerja Inovatif	0,352	0,003

*corresponding authors e-mail : rudyfransiskus@gmail.com

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

Kapabilitas Dinamis Pegawai → Kinerja Pegawai	0,158	0,027
Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja Pegawai	0,528	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pengaruh efikasi diri kreatif terhadap perilaku kerja inovatif terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,248 dan P_{value} 0,031. Dengan demikian hipotesis H1 terbukti. Sikap positif yang tertanam dalam pikiran seseorang berpotensi berdampak pada tindakan nyata. Semakin tinggi efikasi diri kreatif seseorang maka meningkat pula perilaku kerja inovatifnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Namono *et al.* (2022), Liu *et al.* (2022), Al Wali *et al.* (2022a), Bagheri *et al.* (2022), Akbari *et al.* (2021), Oppi *et al.* (2020), Santoso *et al.* (2019) dan Abdullah *et al.* (2019).

Pengaruh efikasi diri kreatif terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,306 dan P_{value} 0,002. Dengan demikian hipotesis H2 terbukti. Sikap yakin akan kemampuan menghasilkan gagasan, mengembangkan gagasan dan memecahkan masalah berdampak pada kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk melakukan hal-hal yang kreatif dalam pekerjaannya relatif memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi efikasi diri kreatif seseorang maka meningkat pula kinerjanya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Santoso *et al.* (2019) dan Abdullah *et al.* (2019).

Pengaruh kapabilitas dinamis pegawai terhadap perilaku kerja inovatif terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,352 dan P_{value} 0,003. Dengan demikian hipotesis H3 terbukti. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam segala situasi ternyata mendorong seseorang untuk berkreasi dan berinovasi. Semakin tinggi kapabilitas dinamis pegawai maka meningkat pula perilaku kerja inovatifnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Al Wali *et al.* (2022b).

Pengaruh kapabilitas dinamis pegawai terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,158 dan P_{value} 0,027. Dengan demikian hipotesis H4 terbukti. Untuk memiliki kinerja yang baik, seorang pegawai dituntut untuk mampu menyadari adanya peluang, ancaman dan masalah di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan dilakukan. Pegawai harus memiliki kapabilitas untuk dapat beradaptasi dan tetap melaksanakan tugas meskipun ada perubahan di lingkungan kerja serta mampu menemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada seraya terus mengembangkan kompetensi, kualifikasi dan diri. Semakin tinggi kapabilitas dinamis pegawai maka meningkat pula kinerjanya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Al Wali *et al.* (2022b), Bieńkowska *et al.* (2021) dan Bieńkowska & Tworek (2020).

Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan dengan koefisien 0,528 dan P_{value} 0,000. Dengan demikian hipotesis H5 terbukti. Perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi perilaku kerja inovatif seseorang maka meningkat pula kinerjanya dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Vuong *et al.* (2022), Al

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

Wali *et al.* (2022a), Al Wali *et al.* (2022b), Tang *et al.* (2020), Santoso *et al.* (2019) dan Kim & Koo (2017).

Nilai koefisien dan P_{value} untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antar variabel ditampilkan pada Tabel 4.20. Apabila koefisien total pengaruh langsung dan tidak langsung bernilai lebih besar dari koefisien pengaruh langsung antar variabel, maka dapat dikatakan variabel mediasi berperan. Apabila koefisien total pengaruh langsung dan tidak langsung bernilai lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung antar variabel, maka dapat dikatakan variabel mediasi tidak berperan (Wiyono, 2020). Dari hasil pengujian diperoleh perubahan efek bernilai positif dan mengalami peningkatan.

Tabel 3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung		Total Pengaruh		Pengaruh Tidak Langsung	
	Koefisien	P _{value}	Koefisien	P _{value}	Koefisien	P _{value}
Efikasi Diri Kreatif → Kinerja Pegawai	0,306	0,002	0,437	0,000	0,131	0,045
Kapabilitas Dinamis Pegawai → Kinerja Pegawai	0,158	0,027	0,344	0,001	0,186	0,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Efikasi diri kreatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif dengan peningkatan koefisien 0,131 dan P_{value} 0,045. Dengan demikian hipotesis H6 terbukti. Dampak positif dari keyakinan seseorang akan kemampuan diri untuk melakukan hal yang kreatif terhadap kinerja dalam pekerjaannya semakin dipicu dengan adanya tindakan inovatif yang dilakukan. Perilaku menyukai gagasan-gagasan baru untuk memperbaiki kondisi yang ada pada saat ini memperkuat pengaruh antara kepercayaan diri dan hasil yang dicapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Al Wali *et al.* (2022a) dan Santoso *et al.* (2019).

Kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif dengan peningkatan koefisien 0,186 dan P_{value} 0,006. Dengan demikian hipotesis H7 terbukti. Pengaruh kemampuan pegawai untuk bersikap adaptif terhadap kinerja dalam pekerjaannya akan semakin meningkat dengan adanya perilaku kerja inovatif. Kemauan terus berinovasi dalam melaksanakan tugasnya memperkuat hubungan antara kemampuan dinamis pegawai dengan prestasinya dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Al Wali *et al.* (2022b).

SIMPULAN

*corresponding authors e-mail : rudyfransiskus@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i01.62947>

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat, efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui perilaku kerja inovatif, efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis pegawai juga didapatkan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Efikasi diri kreatif, yakni keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai, karena itu perlu menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia agar keyakinan individu tersebut dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi. Kapabilitas dinamis pegawai, yakni kepekaan individu terhadap perubahan lingkungan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, kemampuan memecahkan masalah di tempat kerja dan kemampuan pengembangan pribadi yang berkelanjutan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai, karena itu perlu menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia agar kepekaan tersebut dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi. Perilaku kerja inovatif, yakni perilaku individu mengeksplorasi, menciptakan, memperjuangkan dan menerapkan gagasan, proses, produk atau prosedur baru yang berguna, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena itu perlu menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia agar sikap tersebut dapat dijaga dan dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan pada Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat dengan karakteristik pekerjaan pegawai yang cenderung tidak terlalu banyak perbedaan satu dengan yang lain, serta hanya dengan menggunakan dua variabel independen, yakni efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis pegawai. Untuk itu perlu dilakukan penelitian selanjutnya pada populasi yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam untuk membuktikan hipotesis serupa serta menggunakan determinan variabel perilaku kerja inovatif lainnya seperti motivasi berprestasi, dukungan untuk inovasi, kecerdasan emosional dan efikasi kolektif kreatif untuk melihat pengaruhnya pula terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abdullah, N.H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2019). Creative self-efficacy, innovative work behaviour and job performance among selected manufacturing employees. *The Journal of Social Sciences Research*, 5 (2), 291-297. doi:10.32861/jssr.52.291.297.
- Abramis, D.J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, 75 (1), 547-558. doi: 10.2466/ pr0.1994.75.1.547.
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does Entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24 (1), 1-22. doi:10.1108/EJIM-10-2019-0283.

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

- Al Wali, J., Muthuveloo, R., & Teoh, A.P. (2022a). Unravelling the nexus between creative self-efficacy, humble leadership, innovative work behaviour and job performance amongst physicians in public hospitals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14 (4), 706-726. doi:10.1108/APJBA-05-2021-0205.
- Al Wali, J., Muthuveloo, R., Teoh, A.P., & Al Wali, W. (2022b). Disentangling the relationship between employees' dynamic capabilities, innovative work behavior and job performance in public hospitals. *International Journal of Innovation Science, ahead-of-print*. doi:10.1108/IJIS-01-2022-0012.
- Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2022). *Buku Saku Panduan Perilaku Core Values*. Jakarta.
- Bagheri, A., Akbari, M., & Artang, A. (2022). How does entrepreneurial leadership affect innovation work behavior? The mediating role of individual and team creativity self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*, 25 (1), 1-18. doi:10.1108/EJIM-07-2020-0281.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bieńkowska, A. & Tworek, K. (2020). Job performance model based on employees' dynamic capabilities (EDC). *Sustainability*, 12 (6), 2250. doi:10.3390/su12062250.
- Bienkowska, A., Koszela, A., & Tworek, K. (2021). Verification of the job performance model based on employees' dynamic capabilities in organisations under the COVID-19 pandemic crisis. *Engineering Management in Production and Services*, 13 (3), 66-85. doi: 10.2478/emj-2021-0022.
- Brown, T.J., Mowen, J.C., Donovan, D.T., & Licata, J.W. (2002). The customer orientation of service workers: personality trait effects on self- and supervisor performance ratings. *Journal of Marketing Research*, 39 (1), 110-119. doi:10.1509/jmkr.39.1.110.18928.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.
- Garson, G.D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Publishing Associates.
- Hair Jr, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis: 7th edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302. doi:10.1348/096317900167038.
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A.K., & Bashir, S. (2020). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of creative self-efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 55, 1-14. doi:10.1002/jocb.487.
- Kim, M.-S. & Koo, D.-W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29 (12), 3044-3062. doi: 10.1108/IJCHM-06-2016-0319.
- Kleysen, R.F. & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284-296. doi:10.1108/EUM0000000005660.

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

- Liu, H., Gao, S., Xing, H., Xu, L., Wang, Y., & Yu, Q. (2022). Shared leadership and innovative behavior in scientific research teams: a dual psychological perspective. *Chinese Management Studies*, 16 (2), 466-492. doi: 10.1108/CMS-02-2020-0070.
- Namono, R., Obanda, P.W., Ayebale, D., Isiagi, E., & Wofuma, G. (2022). Strategizing for innovative work behavior in higher education institutions: the role of creative self-efficacy. *Continuity & Resilience Review*, 4 (3), 249-266. doi:10.1108/CRR-03-2022-0005.
- Nasir, Halimatussakdiah, Suryani, I., Zuhra, S.E., Armia, S., & Mahdani. (2018). How intrinsic motivation and innovative work behavior affect job performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292, 606-612. doi:10.2991/ags-18.2019.91.
- Oppi, C., Bagheri, A., & Vagnoni, E. (2020). Antecedents of innovative work behaviour in healthcare: does efficacy play a role? *International Journal of Public Sector Management*, 33 (1), 45-61. doi:10.1108/IJPSM-12-2018-0267.
- Podsakoff, P.M., Todor, W.D., & Skov, R. (1982). Effects of leader contingent and noncontingent reward and punishment behaviors on subordinate performance and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 25 (4), 810-821. doi:10.2307/256100.
- Santoso, H., Elidjen, Abdinagoro, S.B., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9, 2305-2314. doi: 10.5267/j.msl.2019.7.024.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994) Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607. doi: 10.2307/256701
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach: 7th edition*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Supriyadi, E., Mariani, S., & Sugiman. (2017). Perbandingan metode Partial Least Square (PLS) dan Principal Component Regression (PCR) untuk mengatasi multikolinearitas pada model regresi linear berganda. *UNNES Journal of Mathematics*, 6 (2), 117-128. doi:10.15294/ujm.v6i2.11819.
- Tang, H., Wang, G., Zheng, J., Luo, L., & Wu, G. (2020). How does the emotional intelligence of project managers affect employees' innovative behaviors and job performance? The moderating role of social network structure hole. *SAGE Open*, October-December 2020. doi.org:10.1177/2158244020969382.
- Tang, Y., Shao, Y.-F., & Chen, Y.-J. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: the perspective of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02699.
- Tierney, P. & Farmer, S.M. (2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45 (6), 1137-1148. doi:10.2307/3069429.
- Vuong, B.N., Tushar, H., & Hossain, S.F.A. (2022) The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior:

Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai
dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Rudy Fransiskus

does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*,
ahead-of-print. doi:10.1108/APJBA-06-2021-0256.

Wiyono, G. (2020). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS*
3.2.8. Yogyakarta: UPP STIM YKPN