J A M – E K I S **ISSN:** 2655-6359 **E-ISSN:** 2656-436

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI. MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung	: Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
Penanggung Jawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB
Ketua Dewan Redaksi	: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M
Sekretaris Dewan Redaksi	: Marini, S.E., M. EK
Secretariat and Administration	: 1. Marliza Ade Fitri, M.M 2. Diah Khairiah, M.Ak

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI

TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU

JAM-EKIS **ISSN:** 2655-6359 **E-ISSN:** 2656-436

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

DAFTAR ISI

PERENCANAAN OPERASIONAL BRITISH PETROLEUM ACTIVE MOBILE FUEL STATION PT WHEZ ENERGI SEJAHTERA 01 - 20
Zatmiko Setiawan
Rhian Indradewa
Dimas Angga Negoro
Edi Hamdi

PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP FAKTOR PENDUKUNG EKSISTENSI PASAR TRADISIONAL PANORAMA KOTA BENGKULU 21 - 37
Pajri Abdul Ajis
Idwal
Padlim Hanif

PEMASARAN PRODUK UMKM PADA KELOMPOK TANI KECAMATAN ENGGANO (Program Guidance For Marketing Of Umkm Products In Farmers' Groups In Enggano District) 38 - 50
Arbit Khopangsang
Eka sri Wahyuni
Yenti Sumarni

PENGARUH CUSTOMER SATISFACTIONT DAN CORPORATE REPUTATIONT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN (Studi Pada Pelanggan PT. JNE Kota Bengkulu) 51 - 60
Meilaty Finthariasari
Zicco Fernandez
Subandrio
Dedi Wahyudi

ADOPSI QRIS OLEH PEDAGANG TERAS MALIOBORO 1: ANALISIS KUALITAS LAYANAN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN 61 - 71
Avilla Nadhif Firjatullah
Wahyu Hidayat Riyanto
Subandrio
Dimas Bagus Wiranatakusuma

PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) TERHADAP MINAT BERLANGGANAN LAYANAN STREAMING VIDEO-ON-DEMAND NETFLIX (STUDI PADA MAHASISWA AKTIF DI MALANG) 72 - 87
Abdullah As Shoib
Arief Noviarakhman Zagladi
Wahyu Hidayat Riyanto

PELANGGARAN ETIKA DAN KEBIJAKAN STUDI MENGENAI PERDAGANGAN ILEGAL PAKAIAN BEKAS IMPOR DI LINGKUP PENGUSAHA THRIFTING 88 - 103
Belva Sharafina
Dinar Asriningpuri
Khalila Zalema

PERAN KUALITAS PRODUK DAN INFLUENCER DALAM MEMBANGUN KEPERCAYAAN NASABAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUTUSAN PEMBIAYAAN KPR DI BANK XYZ SYARIAH 105 - 117
Elisa Purnawati

APLIKASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCES (AHP) DALAM UPAYA MENINGKATKAN WISATA HALAL (DI WISATA RINDU HATI KABUPATEN BENGKULU TENGAH) 118 - 135
Andre Noprendi
Andang Sunarto
Nonie Afrianty

PENGARUH PERFORMANCE EXPECTANCY, EFFORT EXPECTANCY, DAN SOCIAL INFLUENCE TERHADAP ADOPSI E-COMMERCE DI KALANGAN GENERASI MILENIAL 136 - 147
Fitri Syakinah
Irfan Rizki Gumilar
Reny Dany Merliyana

ANALISIS PELAKSANAAN KONTRAK EMAS SYARIAH (Studi Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang) 148 - 158
Imam Syafi'e
Muhtadi Ridwan
Irmayanti Hasan

FINANCIAL LITERACY DAN FINANCIAL SECURITY: PERAN MEDIASI FINACIAL BEHAVIOR 159 - 172
Lauren Prastika Marfia Putri
Muhammad Ali Fikri

PERCEPTIONS AND PURCHASE INTENTIONS OF MUSLIM AND NON-MUSLIM CONSUMERS FOR ISLAMIC RETAILING 173 - 185
Asyidatur Rosmaniar
Ali Imaduddin Futuwwah
Awanis Ku Ishak
Alvia Poppy Nurjayanti

PENGARUH LABA BERSIH, ARUS KAS OPERASI, KESEMPATAN INVESTASI, KEBIJAKAN HUTANG DAN PERTUMBUHAN ASET TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage 2019-2021) 186 - 203
Desi Fitria
Yazi Hamzah

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL 204 - 226
Sekar Dwi Hidayati
Epsilandri Septyarini
Tri Ratna Purnamarini

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL 227 - 236
Sekar Dwi Hidayati

Epsilandri Septyarini
Tri Ratna Purnamarini

PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP STRATEGI PEMASARAN DI TOKO AL MUAWANAH MART UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU DALAM MENARIT MINAT BELANJA KONSUMEN 237 - 256
Robin Syahputra
Idwal
Citra Liza

POVERTY STUDY IN BENGKULU PROVINCE (INCLUSIVE DEVELOPMENT INDEX REVIEW) 257 - 271
Barika
Aan Zulyanto

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA KANTOR DP3AKB KABUPATEN JEMBER 272 - 289
Rizqi Ahmad Nurillah
Retno Endah Supeni
Ahmad Izzuddin

PEMETAAN SISTEMATIS TOPIK KINERJA EKONOMI TAHUN 2015-2024 BERDASARKAN ANALISIS BIBLIOMETRIK 290 - 320
Fhirlyadi Aji
Dirvi Surya Abbas

PENGARUH FINANCIAL DISTRESS, LEVERAGE, OPINI AUDIT, AUDIT DELAY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN 321 - 334
Sigit Budi Santoso
Dirvi Surya Abbas
Ismi Ramadhani
Indriyani
Syifa Nurkamilah

PROMOSI ONLINE, HARGA, DAN CITA RASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PAPA COOKIES 335 - 349
Dina Novita Sari
Ika Purwanti

PENGEMBANGAN IDE INOVASI KRIPIK TAHU KHAS BANGKA DENGAN MENGGUNAKAN PROSES DESIGN THINKING 350 - 365
Feby Febriyani
Heru Wijayanto Aripradono

UJI PERBANDINGAN KARAKTERISTIK PENELITIAN PADA VARIABEL KOMUNIKASI PEMASARAN, DAYA TARIK DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN 366 - 378
Meilaty Finthariasari
Zhenyuan Wang
Ari Yunita

DAMPAK IMPLEMENTASI PSAK 71/115 TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN LABA DAN PENGHINDARAN PAJAK 379 - 397
Cinthya Oktaviana Nugroho

Eko Budi Santoso

KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGGUNA DALAM DIGITALISASI USAHA JASA BERBASIS PLATFORM DI INDONESIA 398 - 411
Jodi Septiadi Akbar
Ramadhana Aulia Wisdawati

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN, MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA MINIMARKET SUPERIO SITUBONDO 412 - 441
Devi Tri Wulandari
Theresia Pradiani
Fathorrahman

PERAN STRATEGIS PEMERINTAH DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI ISLAM DI INDONESIA BERDASARKAN PERSPEKTIF AL-QUR'AN DAN HADIST: KAJIAN INVESTASI SYARIAH 442 - 454
Fadlia Galib
M. Zaidi Abdad
Nikmatullah

ETIKA DISTRIBUSI KEKAYAAN DALAM PANDANGAN AL-QUR`AN 455 - 468
Yeni Helmalia Putri
M. Zaidi Abdad
Nikmatullah

UPAYA MENSTABILKAN PEREKONOMIAN AKIBAT KRISIS EKONOMI MELALUI ISNTRUMEN ZAKAT 469 - 482
Sa'an Awaludin
M. Zaidi Abdad
Nikmatullah

PERAN EKONOMI ISLAM DALAM UPAYA MENCAPAI KEADILAN PADA ETIKA BISNIS PERSPEKTIF STUDI QUR'AN DAN HADIST EKONOMI 483 - 496
Sandriani
M. Zaidi Abdad
Nikmatullah

ANALISIS KEUNGGULAN KOMPARATIF DAN PENTINGNYA LABEL HALAL PADA PRODUK PALM OIL DI PERDAGANGAN INTERNASIONAL 497 - 510
Meldina Aulia Ananda
Nikmatullah
M. Zaidi Abdad

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA INSAN ANUGERAH DI PALEMBANG 511 - 532
Putri Marsela Wijaya
Ima Andriyani
Ulil Amri
Hisbullah Basri

ANTESEDEN DARI POSITIVE WORD OF MOUTH PADA DESTINASI WISATA DI INDONESIA 533 - 546
Ahmat Mutawali Putra
Aekram Faisal

PENGARUH PENGALAMAN MEREK, KEPERCAYAAN, DAN KEPUASAN DALAM MEMBANGUN LOYALITAS MEREK PADA PRODUK HALAL 547 - 561
Dwi Septi Ariyani
Anton Agus Setyawan

STUDI TENTANG DAMPAK DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN PROFESIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DOESOEN KAKAO 562 - 577
Ahmad Yusron
Moh. Usman Kurniawan
Neviyani

A COMPREHENSIVE ANALYSIS OF THE DETERMINANTS OF INCOME INEQUALITY OVER THE PAST DECADE IN INDONESIA “PANEL DATA APPROACH” 578 - 588
Suntra Yanti
M. Fikry Hadi
Muhammad Hidayat

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) PERAN LAYANAN PERBANKAN DIGITAL SYARIAH TERHADAP KEPUASAN NASABAH 589 - 602
Alifta Luluk Nur Fu’aidah
Gita Damayanti
Qulud Dwitika Kusuma
Rochmat Aldy Purnomo

PENGARUH EFIKASI KREATIF DAN KAPABILITAS TERHADAP PERILAKU INOVATIF IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CITANGKIL KOTA CILEGON 603 - 617
Inayah Tutolibiyah
Tata Rustandi
Udin Suadma

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

PENGARUH EFIKASI KREATIF DAN KAPABILITAS TERHADAP PERILAKU INOVATIF IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CITANGKIL KOTA CILEGON

THE EFFECT OF CREATIVE EFFICACY AND CAPABILITY ON INNOVATIVE BEHAVIOR ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CITANGKIL DISTRICT, CILEGON CITY

Inayah Tutolibiyah[1], Tata Rustandi[2], Udin Suadma[3]

[123] *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia*
Inayaht777@gmail.com

JL Raya Serang – Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124
Corresponding email: Inayaht777@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Diterima : 13 Jan 2025
Direvisi : 18 Jan 2025
Disetujui : 25 Jan 2025

Keywords:
Public Service; Employee Performance; Path Analysis; Correlation Analysis

Kata kunci:
Pelayanan Publik; Kinerja Pegawai; Analisis Jalur; Analisis Korelasi

ABSTRACT

As a public service, employees at the Citangkil District Office must be guided by the principles of transparency and accountability and clearly regulate the rights and obligations of service providers and those served. In order to determine the performance of employees at the Citangkil District Office related to public services, a performance evaluation is needed. The implementation of the performance evaluation aims to determine the performance of employees at the Citangkil District Office, Cilegon City through the variables of efficacy, capability and innovative behavior. The data used are primary data obtained from distributing questionnaires to residents who use services at the Citangkil District Office. The method used in this study is the method of influence analysis through hypothesis testing and path analysis. This method is carried out by analyzing the influence of the variables of creative efficacy (X1) and Employee Capability (X2) through Innovative Behavior (Y) on Employee Performance (Z). Results of this study showed that there was a significant positive influence of creative efficacy (X1) through Innovative Behavior (Y) on Employee Performance (Z) with a coefficient value of 0.229. And there is a significant positive influence of Employee Capability (X2) through Innovative Behavior (Y) on Employee Performance (Z) with a coefficient value of 0.344.

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

ABSTRAK

Kualitas pegawai pelayanan publik harus berpegang pada transparansi dalam pelayanan kepada pengguna layanan. Kantor Kecamatan Citangkil harus berpedoman kepada asas transparansi dan akuntabilitas serta mengatur dengan jelas hak dan kewajiban pemberi pelayanan dan yang diberi pelayanan. Dalam rangka mengetahui kinerja pegawai di kantor Kecamatan Citangkil berkaitan dengan pelayanan publik diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Pelaksanaan evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citangkil Kota Cilegon melalui variabel efikasi, kapabilitas dan perilaku inovatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner terhadap warga pengguna pelayanan di Kantor Kecamatan Citangkil. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis pengaruh melalui uji hipotesis dan analisis jalur. Metode ini dilakukan dengan melakukan analisis pengaruh dari variabel efikasi kreatif (X1) dan Kapabilitas Pegawai (X2) melalui Perilaku Inovatif (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pegaruh positif signifikan dari efikasi kreatif (X1) melalui Perilaku Inovatif (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,229. Serta terdapat pegaruh positif signifikan dari Kapabilitas Pegawai (X2) melalui Perilaku Inovatif (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,344.

PENDAHULUAN

Birokrasi merupakan sistem kerja yang mengedepankan keteraturan dalam tata hubungan kerja antara jabatan-jabatan dalam suatu organisasi berdasarkan prosedur yang berlaku. Sistem ini diharapkan dapat berjalan tanpa adanya sentimen pribadi, emosi, pilih kasih, ataupun prasangka (Wibowo et al., 2022). Scott & Davis (2015) menyatakan bahwa birokrasi adalah sistem administrasi yang rasional dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, birokrasi memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan publik yang efisien dan efektif kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki perilaku kerja yang inovatif, adaptif, serta mampu merespons berbagai dinamika dalam menjalankan tugasnya (De Jong & Den Hartog, 2010).

Peningkatan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan menjadi faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Nurharyoko (2020) menekankan bahwa birokrasi yang efektif harus mampu berinovasi dan

Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat. Puspasari et al. (2024) menyatakan bahwa ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, memiliki kecakapan kerja, disiplin, serta taat pada aturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa pegawai negeri sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan kapabilitas pegawai menjadi perhatian utama dalam rangka optimalisasi kinerja instansi pemerintah, termasuk pada tingkat kecamatan (Handayani & Suryani, 2019).

Sebagai salah satu provinsi yang tergolong baru, Provinsi Banten menghadapi tantangan dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan posisi geografis yang strategis, Banten memiliki potensi besar untuk berkembang, baik dalam sektor ekonomi maupun pelayanan publik (Dewi & Suparno, 2022). Namun, perkembangan ini juga diiringi dengan tuntutan terhadap aparatur pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang semakin heterogen. Ilham (2024) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, kompetensi pegawai harus terus diperbarui agar dapat menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kompleksitas permasalahan yang muncul dalam pelayanan publik memerlukan ASN yang profesional, berintegritas, serta memiliki kompetensi yang memadai untuk mengelola administrasi pemerintahan secara efektif.

Evaluasi kinerja pegawai menjadi salah satu cara untuk mengukur efektivitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintahan. Lubis (2019) menekankan pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat dalam menilai efektivitas organisasi dan individu. Evaluasi ini mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Fransiskus, 2023) (Alwali & Alwali, 2022). Selain itu, penelitian Santoso et al. (2019) menemukan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif. Namun, hasil penelitian Noerchoidah et al. (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak selalu berdampak langsung terhadap perilaku inovatif, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah.

Lebih lanjut, Lahagu et al. (2023) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan tindakan individu dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sementara itu, Laisila (2020) berpendapat bahwa kapabilitas pegawai bukan hanya ditentukan oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh pengalaman dan interaksi dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, pentingnya kepemimpinan dalam organisasi untuk meningkatkan efikasi diri dan kapabilitas pegawai. Selain itu, kecerdasan emosional berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif (Halizah et al., 2023). Kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kepuasan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah. Berdasarkan penelitian Mariana et al. (2018), perilaku inovatif dalam pekerjaan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi pegawai dan pemberian penghargaan terhadap kinerja yang baik. Sehingga organisasi pembelajar memiliki keunggulan dalam meningkatkan kapabilitas pegawai secara berkelanjutan. Robbins et al. (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkorelasi erat dengan efektivitas pegawai dalam

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Kecamatan sebagai unit pemerintahan tingkat bawah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Keterlibatan pegawai dalam organisasi yang lebih luas dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi kreatif dan kapabilitas pegawai terhadap perilaku inovatif serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Citangkil. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya dalam menciptakan pelayanan publik yang lebih responsif dan berkualitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mencapai keberhasilan dalam tugas yang diberikan. Saptono (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah faktor penting dalam membangun dorongan untuk sukses dalam pekerjaan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar kemampuannya dalam memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Faizin (2020) juga menegaskan bahwa efikasi diri terbentuk melalui beberapa faktor, seperti pengalaman performasi, persuasi sosial, pengalaman vikarius, serta kondisi emosi dan fisiologis individu. Namono et al. (2022) menambahkan bahwa efikasi diri merupakan dimensi keyakinan yang memungkinkan individu menciptakan ide-ide baru dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, efikasi diri memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta mendorong inovasi. Kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memberikan dampak positif terhadap organisasi secara keseluruhan.

Kapabilitas Pegawai

Kapabilitas pegawai mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Bieńkowska & Tworek (2020) menyatakan bahwa kapabilitas pegawai bukan hanya diperlukan oleh pemimpin, tetapi juga harus dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Kapabilitas ini mencakup empat dimensi utama, yaitu kemampuan untuk peka terhadap perubahan lingkungan, kemampuan adaptasi, kemampuan memecahkan masalah secara proaktif, serta pengembangan dan pembelajaran berkelanjutan. Kapabilitas dinamis pegawai berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan inovasi dalam organisasi. Dengan kapabilitas yang tinggi, pegawai mampu mengenali peluang dan ancaman, beradaptasi terhadap perubahan, serta mencari solusi atas permasalahan yang muncul di tempat kerja. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, kemampuan ini sangat penting untuk menjaga daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan catatan hasil kerja yang dicapai dalam suatu aktivitas tertentu yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedarmayanti & Rahadian (2018) juga menekankan bahwa keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi aspek penting dalam memastikan efektivitas kerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Evaluasi dan Evaluasi Kinerja

Evaluasi merupakan bagian dari fungsi pengawasan dalam manajemen yang bertujuan untuk menilai kemajuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Taliziduhu (1999) mendefinisikan evaluasi sebagai proses pembandingan antara standar yang ditetapkan dengan hasil aktual yang dicapai. Evaluasi adalah metode untuk mengukur kualitas atau status dari suatu objek, individu, atau proses dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi, evaluasi kinerja menjadi bagian penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Fauzi (2020) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja mencerminkan gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang digunakan untuk memastikan apakah pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor dalam Evaluasi Kinerja

Menurut Marihot (2005), terdapat beberapa faktor utama yang menjadi fokus dalam evaluasi kinerja pegawai diantaranya adalah Kuantitas Pekerjaan yaitu volume atau jumlah beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai; Kualitas Pekerjaan yaitu tingkat ketelitian, kerapian, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas; Pengetahuan Kerja yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan atau keahlian pegawai dalam menjalankan tugasnya; Kerja Sama Tim yaitu kemampuan pegawai dalam berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan; dan Kreativitas yaitu kemampuan pegawai dalam menciptakan solusi inovatif untuk meningkatkan efektivitas kerja. Penilaian terhadap faktor-faktor tersebut membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai serta merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif dalam pekerjaan merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. De Jong & Den Hartog (2010) mengemukakan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki empat dimensi utama diantaranya adalah Mengeksplorasi Gagasan (*Idea Exploration*) adalah suatu proses mencari dan mengidentifikasi peluang untuk inovasi; Menciptakan Gagasan (*Idea Generation*) adalah pengembangan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja; Memperjuangkan Gagasan (*Idea Championing*) adalah mendorong implementasi ide inovatif dalam organisasi; serta Menerapkan Gagasan (*Idea Implementation*) adalah mengubah ide menjadi solusi konkret yang dapat

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

diterapkan di tempat kerja. Perilaku inovatif ini berperan dalam meningkatkan daya saing organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan adaptif terhadap perubahan.

METODE PENELITIAN

Data pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner terhadap warga pengguna layanan di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon yang berjumlah 22.581 jiwa. Sehingga dengan menggunakan metode *Slovin*, maka penentuan sampel yang harus diambil dengan menggunakan nilai *error* 10% adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:
n = banyaknya sampel yang diambil
N = banyaknya populasi
e = *sampling error* yang ditentukan

Teknik ini digunakan karena jumlah populasi terdiri dari sub populasi yang tidak homogen sehingga pada setiap populasi akan diwakili sesuai dengan proporsinya masing-masing dan dapat menghasilkan sampel yang representatif.

Pengumpulan data dilakukan bersumber dari data primer menggunakan metode observasi dan wawancara. Data yang diperoleh merupakan data dari penilaian evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Citangkil Kota Cilegon dengan indikator-indikator yang dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item yang dapat dijadikan sumber data. Skala yang ditentukan dalam pengumpulan data ini menggunakan skala *likert* 4 yang mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang jawaban setiap item diberi skor, seperti berikut

Tabel 1
Skala *Likert*

Skor	Keterangan
4	Sangat Setuju / Sangat Baik
3	Setuju / Baik
2	Tidak Setuju / Kurang Baik
1	Sangat Tidak Setuju / Sangat Kurang Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variable	Indikator yang diukur	Skala
Efikasi Kreatif (Eksogen 1)	Memiliki ketrampilan dalam menggunakan perangkat kerja khususnya pengoprasian komputer	*Likert*
	Menyeleaikan pekerjaan dengan tepat waktu	

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

Variable	Indikator yang diukur	Skala
	Memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana.	
	Dapat memberikan arahan yang tepat jika ditemukan persyaratan keadministrasian tidak lengkap dari masyarakat	
	Memiliki lama masa kerja minimal pernah menjadi pegawai honorer	
	Memiliki cara pandang yang luas dalam menangani pekerjaan atau menyelesaikan permasalahan yang ada	
Kapabilitas (Eksogen 2)	Mempunyai kepekaan terhadap lingkungan masyarakat	*Likert*
	Dapat menyesuaikan diri dilingkungan pekerjaan baru	
	Mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha menemukan jalan keluar	
	Mempunyai solusi dari setiap permasalahan	
	Melakukan training secara berkala	
	Melakukan studi banding	
Perilaku kreatif (Intervening)	Mampu mengekplorasi gagasan.	*Likert*
	Mampu menyerap aspirasi masyarakat atas pelayanan	
	Mampu menciptakan gagasan.	
	Memiliki ide dan gagasan dalam meningkatkan kinerja atau ketika menyelesaikan suatu permasalahan	
	Dapat membuat metode-metode baru dalam menyelesaikan pekerjaannya atau ketika menyelesaikan suatu permasalahan	
	Mampu memperjuangkan gagasan	
	Mampu melaksanakan gagasan	
	Tidak keluar kantor sebelum jam kerja selesai atau mengurus keperluan pribadi tanpa izin pimpinan	
	Menggunakan atribut kepegawaian lengkap, rapih dan bersih	
Kinerja (Endogen)	Dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya sesuai dengan bidang kerjanya.	*Likert*
	Dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang diberikan.	
	Dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaannya dari waktu normalnya	
	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai denagn standar target	

Sumber: data diolah (2024)

Uji yang dilakukan dalam uji instrument ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap semua item obeservasi dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien alpha variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi semua item pertanyaan tersebut lebih besar dari r tabel dan memenuhi syarat untuk valid.

1. Uji Validitas
   Uji validitas digunakan dengan tujuan mengetahui tingkatan validitas sebuah instrumen ataupun alat ukur. Tujuan uji ini yakni agar mengetahui bahwa tiap indikator bisa digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada perhitungan uji validitas dari sebuah instrumen penelitian, nilai r_{hit} dapat menggunakan rumus korelasi pearson. Bila nilai $r_{hit} > r_{tab}$ serta nilai r positif, butir–butir pernyataan disebut valid. Sebaliknya disebut tak valid bila $r_{hit} < r_{tab}$.

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas bertujuan meyakinkan jika diadakan pengukuran ulang menggunakan indikator yang serupa, hasil tak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan ketentuan:

a. Apabila angka *Cronbach Alpha* > 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60), disebut reliabel.
b. Apabila angka *Cronbach Alpha* < 0,60 (*Cronbach Alpha* < 0,60), disebut tak reliabel.

3. Uji Hipotesis

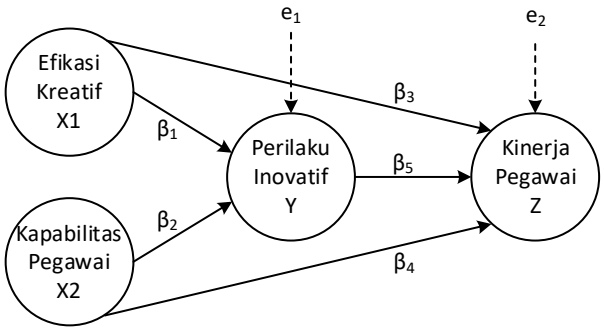
Hipotesis adalah suatu pernyataan/anggapan yang mempunyai nilai mungkin benar/salah atau suatu pernyataan /anggapan yang mengandung nilai ketidakpastian. Terdapat dua macam Hipotesis yaitu

a. Hipotesis Nol (H_0). Hipotesis ini diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dengan ukuran sampel. Hipotesis nol biasanya dirumuskan sebagai pernyataan yang akan diuji.
b. Hipotesis Alternatif (H_1). Hipotesis ini diartikan jika adanya perbedaan antara populasi dengan sampel. Hipotesis ini adalah hipotesis tandingan yang akan diterima jika H_0 ditolak**.**

Penolakan H_0 dilakukan jika kaidah memenuhi $t_{hit} > t_{tab}$ atau nilai sig. $< \alpha$.

4. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan pengembangan dari korelasi dan analisis regresi merupakan bentuk khususnya. Model ini juga dapat disebut causal modeling atau model sebab-akibat. Analisis jalur digunakan untuk menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa mengubah variabel-variabelnya (Pardede & Manurung, 2014). Menurut Widi (2018) analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan antara variabel independen, intervening dan dependen yang membentuk pola hubungan antar variabel ditunjukkan dengan anak panah dari variabel satu ke variabel yang lain. Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut dimana terdapat empat variabel independent dan satu variabel dependen serta variabel intervening atau variabel mediasi, dapat dibuat diagram analisis jalur seperti dibawah ini.



Gambar 1: Analisis Jalur dengan Variabel Intervening
Sumber : data diolah (2024)

Gambar 1 merupakan diagram dari analaisis jalur dengan variabel eksogennya adalah Efikasi Kreatif (X1) dan Kapabilitas Pegawai (X2), variabel intervening Perilaku Inovatif (Y), dan variabel endogennya adalah Kinerja Pegawai (Z). Nilai β_i

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

menunjukkan koefisien dari pengaruh, sedangkan nilai dari e_i merupakan nilai dari konstanta dari galat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data pada penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner terhadap warga pengguna layanan di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon yang berjumlah 22.581 jiwa. Sehingga dengan menggunakan metode *Slovin*, maka penentuan sampel yang harus diambil dengan menggunakan nilai *error* 10% diperoleh sampel sekitar 100 sampel. Penentuan penyebaran kuesioner disebar secara merata ke tujuh desa di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon dengan rincian yang disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 3
Penentuan Jumlah Sampel Setiap Desa

No	Desa	Jumlah Penduduk	Jumlah Sampel
1	Kerta Jaya.	3.877	17
2	Sumber Jaya	4.048	18
3	Tunggal Jaya	2.947	13
4	Ujung Jaya	3.957	18
5	Taman Jaya	2.542	11
6	Kerta Mukti	2.817	12
7	Cigorondong	2.393	11
	Jumlah	**22.581**	**100**

Sumber: data sekunder (2024)

Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layak atau tidaknya data dianalisis lebih lanjut. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap semua item kuesioner dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien alpha variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi semua item pertanyaan tersebut lebih besar dari r tabel dan memenuhi syarat untuk valid. Uji validitas dan reliabilitas pada intrumen kuesioner dengan $n = 100$ maka derajat bebas $n - 2 = 98$ dan $\alpha = 0.1$. Sehingga r tabel adalah $0{,}1654$. Berikut hasil Uji Instrumen melalui Uji validitas dan Reliabilitas untuk setiap variabel.

Tabel 4
Hasil Uji Instrumen variabel Efikasi Kreatif

Variable	Item Pernyataan	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	kriteria	koefisien Alpha	kriteria
Variabel Eksogen 1	X1_1	0,251	0,1654	Valid	0,637	Reliabel
	X1_2	0,237	0,1654	Valid		

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

Variable	Item Pernyataan	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	kriteria	koefisien Alpha	kriteria
	X1_3	0,351	0,1654	Valid		
	X1_4	0,287	0,1654	Valid		
	X1_5	0,417	0,1654	Valid		
	X1_6	0,428	0,1654	Valid		
	X1_7	0,280	0,1654	Valid		
	X1_8	0,385	0,1654	Valid		
Variabel Eksogen 2	X2_1	0,479	0,1654	Valid		
	X2_2	0,363	0,1654	Valid		
	X2_3	0,365	0,1654	Valid	0,658	Reliabel
	X2_4	0,288	0,1654	Valid		
	X2_5	0,488	0,1654	Valid		
	X2_6	0, 395	0,1654	Valid		
Variabel Intervening	Y_1	0,228	0,1654	Valid		
	Y_2	0,526	0,1654	Valid		
	Y_3	0,450	0,1654	Valid		
	Y_4	0,515	0,1654	Valid		
	Y_5	0,507	0,1654	Valid		
	Y_6	0,543	0,1654	Valid	0,776	Reliabel
	Y_7	0,223	0,1654	Valid		
	Y_8	0,496	0,1654	Valid		
	Y_9	0,442	0,1654	Valid		
	Y_10	0,530	0,1654	Valid		
Variabel Endogen	Z_1	0,467	0,1654	Valid		
	Z_2	0,578	0,1654	Valid		
	Z_3	0,451	0,1654	Valid	0,739	Reliabel
	Z_4	0,584	0,1654	Valid		

Sumber: data diolah (2024)

Uji Hipotesis

Setelah data divalidasi melalui uji instrumen, selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Efikasi Kreatif (X1) dan Kapabilitas Pegawai (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Z), untuk mengetahui pengaruh Efikasi Kreatif (X1) dan Kapabilitas Pegawai (X2) terhadap Prilaku Inovatif (Y), dan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Kreatif (X1) dan Kapabilitas Pegawai (X2) melalui Prilaku Inovatif (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dua kali pengujian untuk mengetahui hipotesis tersebut yaitu secara simultan maupun secara parsial dengan menggunakan metode regresi linear.

1. Analisis Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y (Model I)
   Penentuan regresi linear berganda pada model I ini menggunakan variabel independent Efikasi Kreatif dan Kapabilitas Pegawai. Sedangkan variabel dependennya adalah Perilaku Inovatif. Dengan $\alpha = 0{,}1$ dan $df = n - 2 = 98$, maka berdasarkan tabel-t diperoleh $t_{tab} = 1{,}6606$. Sehingga berdasarkan kaidah keputusan pengujian Hipotesis diperoleh keputusan yang disajikan ke dalam tabel berikut. Pengolahan data dibantu aplikasi SPSS 24 dan menghasilkan *output* dari tabel koefisien yang disajikan ke dalam tabel berikut.

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

Tabel 5
Kaidah Keputusan Pengujian Hipotesis Model I

Variabel	Beta	t_{hit}	t_{tab}	Kaidah Penolakan	Keterangan
Efikasi Kreatif	0.264	2.637	1,6606	Tolak H_0	**Berpengaruh Signifikan**
Kapabilitas Pegawai	0.396	1.953	1,6606	Tolak H_0	**Berpengaruh Signifikan**

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Efikasi Kreatif (X1) terjadi penolakan H_0. Sehingga H_1 diterima. Jika melihat nilai koefisien beta dari variabel Efikasi Kreatif sebesar 0,264 dan bernilai positif. Maka kesimpulan dari analisisnya adalah Efikasi Kreatif berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif. Sedangkan variabel Kapabilitas Pegawai (X2) terjadi penolakan H_0. Sehingga H_1 diterima. Jika melihat nilai koefisien beta dari variabel Kapabilitas Pegawai sebesar 0,396 dan bernilai positif. Maka kesimpulan dari analisisnya adalah Kapabilitas Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif.

2. Analisis Pengaruh X1, X2, dan Y Terhadap Z (Model II)

Penentuan regresi linear berganda pada model II ini menggunakan variabel independent Efikasi Kreatif, Kapabilitas Pegawai dan Perilaku Inovatif. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Dengan $\alpha = 0{,}1$ dan $df = n - 2 = 98$, maka berdasarkan tabel-t diperoleh $t_{tab} = 1{,}6606$. Sehingga berdasarkan kaidah keputusan pengujian Hipotesis diperoleh keputusan yang disajikan ke dalam tabel berikut. Pengolahan data dibantu aplikasi SPSS 24 dan menghasilkan *output* dari tabel koefisien yang disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 6
Kaidah Keputusan Pengujian Hipotesis Model II

Variabel	Beta	t_{hit}	t_{tab}	Kaidah Penolakan	Keterangan
Efikasi Kreatif	0.227	2.274	1,6606	Tolak H_0	**Berpengaruh Signifikan**
Kapabilitas Pegawai	0.310	4.002	1, 6606	Tolak H_0	**Berpengaruh Signifikan**
Perilaku Inovatif	0.869	5.720	1, 6606	Tolak H_0	**Berpengaruh Signifikan**

Sumber: data diolah (2024)

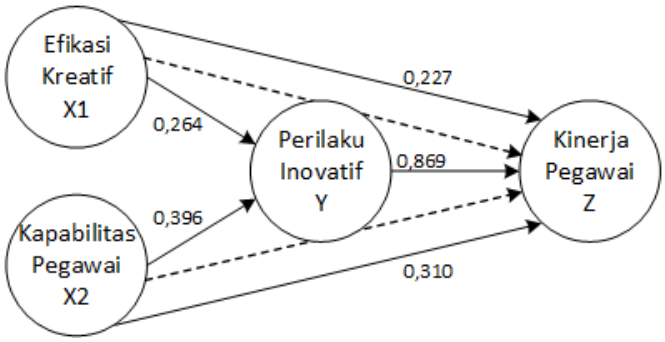
Berdasarkan tabel 4.13, terlihat bahwa variabel Efikasi Kreatif (X1) terjadi penolakan H_0. Sehingga H_1 diterima. Jika melihat nilai koefisien beta dari variabel Efikasi Kreatif sebesar 0,227 dan bernilai positif. Maka kesimpulan dari analisisnya adalah Efikasi Kreatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Kapabilitas Pegawai (X2) terjadi penolakan H_0. Sehingga H_1 diterima. Jika melihat nilai koefisien beta dari variabel Kapabilitas Pegawai sebesar 0,310 dan bernilai positif. Maka kesimpulan dari analisisnya adalah Kapabilitas Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan

Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)
Vol. 8, No. 1 / Januari 2025
Online ISSN: 2655-6359, Print ISSN: 2656-436X
DOI: https://doi.org/10.36085/jam-ekis

variabel Perilaku Inovatif (Y) juga terjadi penolakan H_0. Sehingga H_1 diterima. Jika melihat nilai koefisien beta dari variabel Perilaku Inovatif sebesar 0,869 dan bernilai positif. Maka kesimpulan dari analisisnya adalah Perilaku Inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Analisis Jalur dilakukan untuk menentukan koefisien hubungan antar variabel. Digunakan koefisien antar variabel untuk menentukan hubungan secara langsung, hal ini sudah dilakukan dalam pengujian hipotesis di atas. Namun, untuk menentukan hubungan secara tak langsung melalui variabel intervening, digunakan analisis jalur dengan menggunakan hasil dari pengolahan data sebelumnya. Berdasarkan analisis hipotesis sebelumnya, analisi jalur dalam penentuan hubungan tidak langsung ditandai dengan garis putus-putus dengan bobot koefisien yang disajikan sebagai berikut.



Gambar 2: Bobot Koefisien Antar Variabel
Sumber : data diolah (2024)

1. *Analisi Pengaruh X1 Melalui Y Terhadap Z*
   Berdasarkan gambar 2 dari hasil bobot koefisien antar variabel di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 terhadap Z sebesar 0,227 dan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z sebesar 0,264×0,869=0,229. Hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung dan bernilai positif. Sehingga menunjukkan bahwa secara tidak langsung Efikasi Kreatif (X1) melalui Perilaku Inovatif (Y) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z).
2. *Analisi Pengaruh X2 Melalui Y Terhadap Z*
   Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X2 terhadap Z sebesar 0,310 dan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z sebesar 0,396×0,869=0,344. Hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung dan bernilai positif. Sehingga menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kapabilitas Pegawai (X2) melalui Perilaku Inovatif (Y) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z).

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi kreatif dan kapabilitas pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif dan kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Efikasi kreatif dan kapabilitas pegawai masing-masing berkontribusi secara positif pada peningkatan perilaku inovatif dengan nilai koefisien 0,264 dan 0,396. Selain itu, keduanya juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,227 dan 0,310. Perilaku inovatif, yang dipengaruhi oleh efikasi kreatif dan kapabilitas pegawai, terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai koefisien 0,869. Oleh karena itu, pengembangan efikasi kreatif dan kapabilitas pegawai perlu menjadi fokus untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Citangkil.

DAFTAR RUJUKAN

Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: A test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership \& Organization Development Journal*, *43*(6), 928–952.

Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, *12*(6), 2250.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36.

Dewi, R. C., & Suparno, S. (2022). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *Jurnal Media Administrasi*, *7*(1), 78–90.

Faizin, M. B. (2020). *Hubungan Efikasi Diri Dan Konsep Diri Akademik Dengan Hasil Belajar PAI Siswa Kelas Xi Jurusan Otkp (Otomatisasi Dan Tata Kelola Perkantoran) Di SMK PGRI 2 Kediri*. IAIN Kediri.

Fauzi, A., & others. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.

Fransiskus, R. (2023). Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *11*(03), 130–145.

Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2023). Upaya mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peran kecerdasan emosional dan manajemen stres. *Jurnal Baruna Horizon*, *6*(2), 68–75.

Handayani, L., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, *8*(2), 743–757.

Ilham, I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, *5*(3), 1–18.

Laisila, M. (2020). Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrum Journal*, *1*(2), 64–73.

Lubis, B. (2019). Dampak Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Papatung: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, *2*(2), 129–138.

Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, *1*(2).

Marihot, T. E. H. (2005). Manajemen SDM. *Pengadaan Pengembangan Pengkoordinasian Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*.

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.

Noerchoidah, N., Ariprabowo, T., & Nurdina, N. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(4), 1026–1036.

Nurharyoko, G. O., & others. (2020). *Inovasi Birokrasi*. Kepustakaan Populer Gramedia.

Pardede, R., & Manurung, R. (2014). Analisis jalur (path analysis) teori dan aplikasi dalam riset bisnis. *Jakarta: Rineka Cipta*.

Puspasari, A., Sukanto, Y. S., & Aditama, R. (2024). Analisis Efektivitas Program Magang Afirmatif bagi ASN Provinsi Papua Barat dalam Meningkatkan Perilaku dan Kesesuaian dengan Kebijakan Strategis Nasional melalui Penyusunan Rencana Aksi. *Jurnal Administrasi Publik*, *20*(2), 249–280.

Fintharisari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 4(3),* 421-438.

Fintharisari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embededdness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.

Fintharisari, M., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu. ESCAF, 26-38.

Fintharisari, M. (2018). Determinant factor and development of strategy model of turnover intention on banking in Bengkulu city. In 3rd International Conference of Graduate School on Sustainability (ICGSS).

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.

Santoso, H., Putra, H. S., & Pratama, A. (2019). Perancangan Sistem Informasi Administrasi Kelurahan Pada Kelurahan Pasar Baru Kota Tangerang. *Infotech: Journal of Technology Information*, *5*(2), 99–104.

Saptono, H. S. (2012). *Tingkat Keberhasilan Inseminasi Buatan pada Sapi Perah Rakyat di Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali*.

Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. Routledge.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15*(1), 63–77.

Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian*. PT Gramedia.

Taliziduhu, N. (1999). *Pembangunan Masyarakat Tinggal Landas*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Wibowo, A., Kutanegara, P. M., & Subarsono, A. (2022). Marine, Coastal and Small

Islands Agrarian Reform Movement as Policy Innovation for Conflict Resolution in Coastal Areas and Small Islands. *The 8th International Symposium of Journal Antropologi Indonesia*.

Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, *2*(1), 22–38.

Wirawan, R. P. (2009). Rehabilitasi stroke pada pelayanan kesehatan primer. *Majalah Kedokteran Indonesia*, *59*(2), 61–71.