

Creative Self-Efficacy Dan Employee Performance: Efek Mediasi Innovative Work Behavior

Eli Setyorini¹, Muhdiyanto^{2*}, Ravindra Ardiana Darmadi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Universitas Muhammadiyah

Magelang, Indonesia

*email: muhdiyanto@ummgl.ac.id

ABSTRACT

Keywords:

Creative Self-Efficacy; Employee Performance; Innovative Work Behavior; social exchange theory;

The purpose of this study was to determine the mediating effect of innovative work behavior on the effect of creative self-efficacy on employee performance. This study uses the point of view of social exchange theory. There are 4 (four) hypotheses in this study. The population in this study are UMKM employees engaged in the culinary and service sectors in Magelang Regency. The sampling technique in this study used purposive sampling. The criteria are UMKM which are engaged in culinary and services, and businesses that have more than 5 (five) employees. The number of samples in this study were 88 respondents. The analytical tool in this study uses SEM with WarpPLS software. The results of this study indicate that the results of the study show a positive effect of creative self-efficacy on employee performance, creative self-efficacy has a positive effect on innovative work behavior, innovative work behavior on employee performance shows insignificant results, and this study does not support the mediating effect of innovative work behavior on the effect of creative self-efficacy on employee performance

ABSTRAK

Kata Kunci:

Creative Self-Efficacy; Employee Performance; Innovative Work Behavior; Social Exchange Theory;

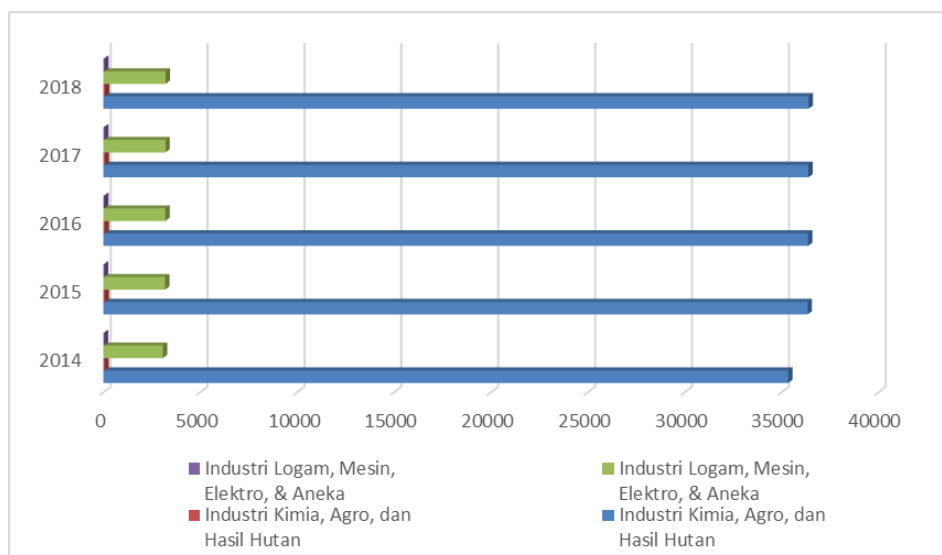
Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efek mediasi innovative work behavior pada pengaruh *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sudut pandang *social exchange theory*. Ada 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UMKM yang bergerak dalam bidang kuliner dan jasa di Kabupaten Magelang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Adapun kriterianya yaitu UMKM yang bergerak dalam bidang kuliner dan jasa, dan usaha yang memiliki karyawan lebih dari 5 (lima) orang. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 88 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan *software WarpPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*, *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dan penelitian

ini tidak mendukung efek mediasi *innovative work behavior* pada pengaruh *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai suatu usaha dalam menjalankan kegiatan usahanya dengan strategi-strategi terbaik untuk mencapai tujuan. UMKM merupakan suatu usaha yang mampu bertahan dari goncangan terbukti pada saat terjadinya krisis ekonomi dimana usaha berskala besar banyak yang mengalami kehancuran namun UMKM mampu bertahan bahkan dapat dikatakan sebagai sabuk penyelamat dari dampak krisis (Sundari and Juniariani, 2020). UMKM dengan kinerja yang baik akan memiliki daya saing yang tinggi, untuk mewujudkan hal itu, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kabupaten Magelang mempunyai berbagai jenis UMKM yang berkembang diantaranya dalam bidang industri jasa, makanan, minuman, pakaian dan berbagai jenis industri lainnya. Perkembangan UMKM saat ini menarik perhatian dari berbagai kalangan mulai dari pemerintah hingga masyarakat. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang mencatat jumlah UMKM di Kabupaten Magelang dari tahun 2014 sampai tahun 2018.



Gambar 1
Grafik perkembangan UMKM di Kabupaten Magelang

Sumber: Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang

Dari data gambar 1 dapat diketahui bahwa jumlah UMKM di Kabupaten Magelang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Adanya perkembangan UMKM akan membawa dampak yang positif bagi kalangan masyarakat menengah ke bawah. Mulai dari penyediaan lapangan pekerjaan sampai peningkatan pendapatan, baik dalam skala nasional maupun internasional. Perkembangan tersebut bukan tanpa masalah dan hambatan, serta kendala muncul dari faktor internal dan eksternal. Kendala internal meliputi masalah permodalan, sumber daya manusia, hukum dan akuntabilitas. Dari

kendala internal tersebut, yang sering dialami pelaku UMKM adalah keterbatasan modal dan keterbatasan sumber daya manusia (Yazfinedi, 2018). Keterbatasan sumber daya manusia mempengaruhi banyak hal dalam pelaksanaan bisnis, baik dari segi kualitas, daya saing, kinerja, maupun jangkauan produk yang dimiliki. Pada dasarnya, keterbatasan sumber daya manusia dapat menjadi alasan tidak majunya bahkan bisa terjadi kegagalan dalam sebuah usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia memberikan dampak terhadap rendahnya kinerja UMKM. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat daya saing usaha untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat (Dhamayanti & Fauzan, 2017). Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *creative self efficacy* dan *innovative work behavior*.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *creative self-efficacy* yang dapat menciptakan rasa kepercayaan karyawan untuk berperilaku yang kreatif. Dengan begitu maka diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai jiwa yang kreatif maka akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. *Creative self-efficacy* merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu seseorang dalam menciptakan hasil yang kreatif. Membentuk kemampuan yang kreatif dapat dilakukan karena kemampuan diri sendiri dan lingkungan (Nuzul, 2011). *Creative self-efficacy* mampu meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri karyawan pegawai untuk menambah wawasan dan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Helmy and Pratama, 2018).

Menurut Fatonah and Helmy (2021) perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktivitas melalui inovasi yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dari karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada organisasi. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya. Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efisien dan efektif (Hadi, Putra et al. 2020).

Penelitian ini menggunakan sudut pandang *social exchange theory*. Theory Social Exchange (Teori pertukaran sosial) adalah teori dalam ilmu sosial yang menyatakan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi. Sederhananya pendekatan social exchange dapat dipahami sebagai proses pertukaran sosial yang berhubungan dengan perbuatan atau hubungan anatar manusia, dan pertukaran perbuatan tersebut akan diukur bila terjadi hubungan timbal balik atau umpan balik antara satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari (Umar, 2017).

Employee Performance

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan

pada atasan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pemimpin organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya Pusparani, (2021).

Menurut Yuniarti, Irwansyah et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Terdapat tiga faktor kinerja yang harus dimiliki oleh seseorang individu, yaitu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, tingkat usaha dan adanya dukungan yang diberikan.

Innovative Work Behavior

Menurut Fatonah and Helmy, (2021) perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktivitas melalui inovasi yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru individu atau masyarakat. Sedangkan perilaku inovatif menekankan pada sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah seorang yang berpikir kritis, berusaha akan selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efisien dan efektif.

Menurut Janssen and Van Yperen, (2004) perilaku kerja inovatif dilihat sebagai kesatuan proses yang kompleks. Proses tersebut mencakup beberapa tahapan yang berbeda yaitu, *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* dengan tujuan memanfaatkan sumber daya dalam organisasi. Tahapan-tahapan ini dilihat sebagai satu kesatuan proses yang berkesinambungan karena untuk mencapai inovasi yang utuh, proses inovasi harus dilalui sesuai dengan tahapannya. Oleh karena itu, setiap individu diharapkan untuk terlibat dalam setiap tahap inovasi.

Creative Self-Efficacy

Creative self-efficacy merupakan keyakinan individu pada kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional tertentu Slåtten, (2014). *Creative self-efficacy* mempengaruhi fungsi manusia melalui beberapa proses yang berbeda. Pertama, mempengaruhi tugas-tugas yang orang coba lakukan, sehingga orang cenderung melakukan tugas-tugas yang mereka yakini dapat diselesaikan dengan sukses. Kedua, mempengaruhi seberapa banyak usaha yang akan disiapkan seseorang untuk dikeluarkan pada suatu tugas serta seberapa banyak mereka akan bertahan untuk mencapai penyelesaian tugas yang positif. Mereka yang memiliki keyakinan yang lebih besar dalam

kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas akan bekerja lebih lama dan lebih keras untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, *self-efficacy* mempengaruhi tanggapan afektif seseorang untuk menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya mempengaruhi penyelesaian tugas yang sukses. Namun, ketika keterampilan yang diperlukan ada, keyakinan efikasi diri membantu menjelaskan mengapa penyelesaian tugas terkadang tidak sesuai dengan yang diprediksi oleh keterampilan yang diperlukan, dengan menjaga faktor-faktor lain tetap konstan Newman, Herman et al., (2018).

Menurut Rochani and Wijayati, (2020) *creative self-efficacy* merupakan variabel yang mampu menampilkan dan memunculkan rasa percaya diri pada diri karyawan untuk selalu berfikir kreatif. *Creative self-efficacy* adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan kreativitas karyawan, dengan karyawan mempunyai kemampuan dalam menghasilkan ide-ide serta inovasi baru maka hal tersebut akan berdampak pada munculnya perhatian dari karyawan dan keberlangsungan hidup dari organisasi. *Creative self-efficacy* suatu bentuk keyakinan yang ada pada diri seorang individu, di mana individu tersebut mampu akan keyakinan yang dimiliki. Individu merasa mampu dalam menghasilkan ide-ide yang kreatif. Efikasi diri yang tinggi di dalam diri karyawan, maka akan mampu meningkatkan kreativitas yang akan berguna pada organisasi.

Pemimpin yang positif dalam memimpin perusahaan akan meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. *Creative Self-Efficacy* dilakukan berdasarkan ide-ide dalam memecahkan masalah murni dari diri sendiri dan karyawan memiliki keyakinan dalam menerapkan strategi yang berbeda. Karyawan yang memiliki efikasi diri kreatif yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah dengan pendekatan persuasif serta efektif dan efisien Separsa Kusuma and Rahyuda, (2022). *Creative Self-Efficacy* dapat menciptakan rasa kepercayaan karyawan untuk berperilaku yang kreatif. Dengan begitu maka diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai jiwa yang kreatif maka akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

H₁: *Creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Menurut Newman, Herman et al. (2018) menyatakan pengaruh *creative self-efficacy* pada perilaku kerja inovatif akan lebih kuat bagi karyawan yang bekerja dalam tim. Karyawan dengan tingkat *creative self-efficacy* tinggi, dibandingkan dengan tingkat *creative self-efficacy* rendah, dapat mengidentifikasi lebih kuat kinerja dalam bekerja dan fokus pada identifikasi peluang dan eksploitasi dan dengan demikian mereka lebih merespon positif terhadap dorongan yang diberikan kepada atasan untuk berkembang dan mengimplementasikan ide-ide yang kreatif. *Creative self-efficacy* mampu mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan inovasi. Pada saat seseorang ingin melakukan sebuah inovasi, seseorang harus menerapkan ide kreatif disaat seseorang tersebut memiliki efikasi diri kreatif maka perilaku kerja inovatif akan tinggi dari pada yang tidak memiliki atau rendah efikasi diri kreatifnya Firdausiah and Etikariena, (2021).

H₂: *Creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*

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 Khadir, (2020). Semakin positif praktik inovatif karyawan, kinerja karyawan akan lebih baik lagi.

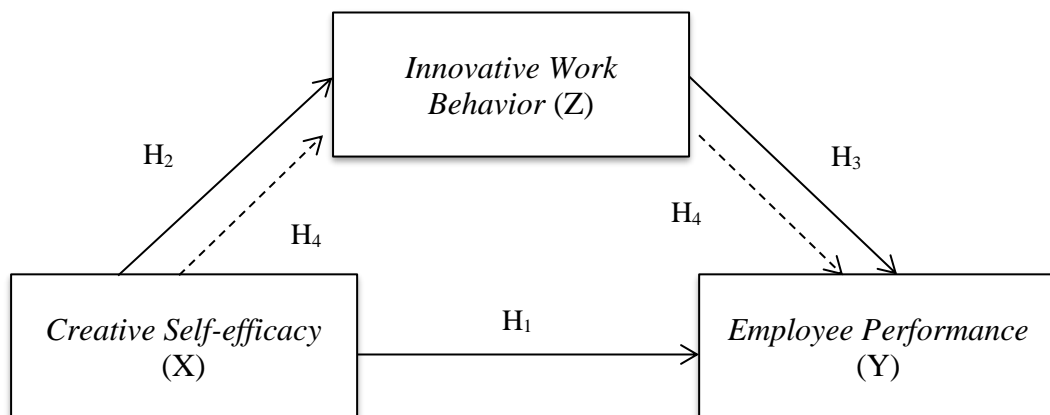
H₃: *Innovative work behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Menurut Mathisen and Bronnick, (2009) menunjukkan bahwa *creative self efficacy* adalah attendant penting dari perilaku dan kinerja kreatif, upaya untuk meningkatkan kepercayaan kemampuan kreatif seseorang harus menjadi komponen utama kursus dan intervensi kreativitas. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktivitas melalui inovasi yang dihasilkan Berliana and Arsanti, (2018).

H₄: *Creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi

Model Penelitian

Creative self-efficacy dan *employee performance*: efek mediasi *innovative work behavior* disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti gambar berikut.



Gambar 2. Kerangka Pikir

Metodologi Penelitian

Penelitian ini, berdasarkan pada penelitian sebelumnya, yaitu terkait *creative self-efficacy*, *innovative work behavior* dan *employee performance*. Untuk itu populasi penelitian ini yaitu karyawan UMKM yang berada di Kabupaten Magelang yang bergerak dalam bidang kuliner atau makanan dan bidang jasa. Karena dengan memilih bidang kuliner dan jasa diharapkan dapat menciptakan produk yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan kinerja pada UMKM tersebut.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probabilitas* yaitu metode *purposive sampling* (cara keputusan) yang merupakan teknik penentuan sampel tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu UMKM yang bergerak dalam bidang kuliner dan jasa yang berada di Kabupaten Magelang dan usaha yang memiliki karyawan lebih dari 5 orang. Menurut

Ferdinand, (2006) penentuan jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \{4 \times \text{jumlah indikator}\} \\ &= 4 \times 22 \\ &= 88 \text{ responden}\end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 88 responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Instrumen pada penelitian ini berdasarkan literatur yang dikembangkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Sehingga, instrumen ini dapat dipertanggungjawabkan terkait dengan validitas dan reliabilitasnya. Ada 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, yaitu employee performance didasarkan pada Fuad Mas'ud (2004), *creative self-efficacy* berdasarkan penelitian sebelumnya dari Tierney & Farmer, (2002), *innovative work behavior* didasarkan pada Masyhuri, Pardiman et al., (2021). Secara rinci dijabarkan sebagai berikut: (1) kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Fuad Mas'ud, 2004). Intensi keluar diukur dengan 10 pertanyaan dan diukur dengan 5 skala likert. Contoh item pertanyaan yaitu: "Kuantitas kerja saya melebihi karyawan lain." (2) *Innovative Work Behavior* merupakan persepsi responden mengenai perilaku kerja individu memperkenalkan ide baru yang bermanfaat dan menerapkan ide baru tersebut untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Masyhuri, Pardiman et al., 2021). Variabel ini diukur dengan 8 pertanyaan dan diukur dengan 5 skala likert. Contoh item pertanyaan yaitu: "Saya sering memperhatikan masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut diluar pekerjaan saya". (3) *Creative self-efficacy* merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi hasil yang kreatif (Tierney & Farmer, 2002). *Creative self-efficacy* pada penelitian ini diukur dengan 7 pertanyaan dan diukur dengan 5 skala likert. Contoh item pertanyaan yaitu: "Saya mampu menghasilkan ide-ide baru".

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah item pertanyaan mengukur kuesioner yang dipakai secara cermat atau tidak (Muhdiyanto dan Muji Mranani, 2018). Item kuesioner dikatakan valid, jika diatas 0,40 dan memiliki KMO Barlett test diatas 0,50 (Hair, et al., 2011). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hal ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dan permasalahan yang ada (Hair, et al., 2006). Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa, variabel kinerja karyawan (KK), *innovative work behavior* (IWB), dan *creative self-efficacy* (CSE) memperlihatkan valid dan faktor loadingnya diatas 0,040, kecuali KK7 yaitu sebesar 0,399. Hasil ini menunjukkan bahwa, sebuah instrumen dikatakan valid jika faktor loading diatas 0,40 (Hair, et al., 2011).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Lebih lanjut, uji reliabilitas juga merupakan syarat tercapainya validitas. Variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* nya diatas 0,60 (Nunnally, 1967) dalam (Ghozali, 2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa, variabel kinerja karyawan (KK), *innovative work behavior* (IWB), dan *creative self-efficacy* (CSE) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,810; 0,904; 0,808. Hasil ini menunjukkan bahwa, instrumen dikatakan reliabel, karena >0,60.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM bisa terdapat di beberapa variabel dependent dan bisa juga sebagai variabel independent bagi variabel X lain. Software yang dipakai dalam analisis SEM dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS khususnya WarpPLS. SEM PLS merupakan bentuk pendekatan pemodelan kausal yang memaksimalkan varian dari variabel laten. Selain itu, pendekatan ini juga dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil. Adapun goodness of fit model sebagai berikut: (1) nilai *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS) < 0,05. (2) *average variance inflation factor* (AVIF) < 5. (Sholihin, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model

Pengujian model menunjukkan hasil bahwa, semua indikator model fit dan terpenuhi, seperti APC dan ARS dengan nilai signifikansi < 0,01. Sedangkan nilai AVIF sebesar 1,353, sehingga memenuhi syarat < 5. Secara rinci ditunjukkan data sebagai berikut:

Model fit and quality indices

```
Average path coefficient (APC)=0.422, P<0.001
Average R-squared (ARS)=0.366, P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)=0.355, P<0.001
Average block VIF (AVIF)=1.353, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=1.627, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.425, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36
Simpson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if >= 0.7, ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if >= 0.9, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if >= 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if >= 0.7
```

General model elements

```
Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation
Outer model analysis algorithm: PLS Regression
Default inner model analysis algorithm: warp3
Multiple inner model analysis algorithms used? No
Resampling method used in the analysis: stable3
Number of data resamples used: 100
Number of cases (rows) in model data: 88
Number of latent variables in model: 3
Number of indicators used in model: 24
Number of iterations to obtain estimates: 6
Range restriction variable type: None
Range restriction variable: None
Range restriction variable min value: 0.000
Range restriction variable max value: 0.000
Only ranked data used in analysis? No
```

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dititik beratkan pada nilai koefisien beta dan *p-value*, dimana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada terikat dan atau variabel terikat melalui variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% atau signifikan kurang dari 0,05. Pengujian hipotesis didasarkan pada uji secara keseluruhan

seperti ditunjukkan gambar 3. Pengujian hipotesis pertama (H₁), pengaruh *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan data sebagai berikut :

```

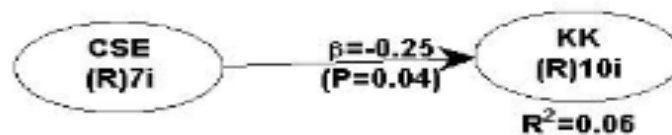
*****
* Path coefficients and P values *
*****
Path coefficients
-----
KK      KK      IWB      CSE
IWB     0.141    0.553
0.571

P values
-----
KK      KK      IWB      CSE
IWB     0.085    <0.001
<0.001

*****
* Standard errors for path coefficients *
*****
KK      KK      IWB      CSE
IWB     0.102    0.091
0.090

```

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H₁) didukung. Hal ini diperoleh *Creative Self-Efficacy* (CSE) ke Kinerja Karyawan (KK) nilai β sebesar 0,55 dan nilai $p < 0,01$ (signifikan). Secara skematis ditunjukkan gambar 3.



Gambar 3
Uji Direct

Hasil pengujian hipotesis dua (H₂), pada pengaruh *Creative Self-Efficacy* (CSE) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) dan pada pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) terhadap Kinerja Karyawan (KK) ditunjukkan data sebagai berikut:

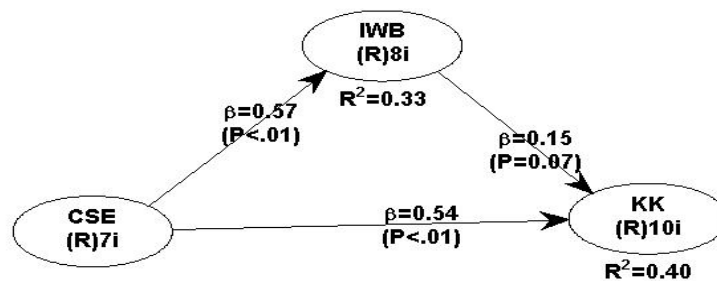
```

*****
* Path coefficients and P values *
*****
Path coefficients
-----
KK      KK      IWB      CSE|
IWB     0.141    0.553
0.571

P values
-----
KK      KK      IWB      CSE
IWB     0.085    <0.001
<0.001

```

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H₂) dan H₃ juga didukung dengan nilai β sebesar 0,57 dan β sebesar 0,14 serta nilai $p < 0,01$ (signifikan). Secara rinci ditunjukkan gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4
Uji Indirect

Hasil uji tidak langsung (efek mediasi) diperoleh dengan membandingkan uji *direct* dan *indirect* yang ditunjukkan oleh gambar 3 dan 4. Hal ini diperoleh dengan path analysis *Creative Self-Efficacy* (CSE) ke Kinerja Karyawan (KK) dengan nilai β sebesar 0,55 dengan nilai $p < 0,01$ (gambar 3). Sedangkan CSE ke IWB dengan nilai β sebesar 0,57 ($p < 0,01$) dan IWB ke KK dengan nilai β sebesar 0,15 ($p = 0,07$) dan CSE ke KK dengan nilai β sebesar 0,54 ($p < 0,1$) (gambar 4). Hasil ini menunjukkan bahwa *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan tidak didukung, karena koefisien jalur dari hasil mediasi tetap signifikan dan tidak berubah ($c' = c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.

Pengaruh *Creative Self-Efficacy* Pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan (H₁) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Santoso, Elidjen et al., (2019) yang menyatakan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Creative Self-Efficacy* dapat menciptakan rasa kepercayaan karyawan untuk berperilaku yang kreatif. Dengan begitu maka diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai jiwa yang kreatif maka akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pengaruh *Creative Self-Efficacy* Pada Innovative Work Behavior

Hasil pengujian pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior* (H₂) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Oktaria, Sari et al., (2021) yang menunjukkan *creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Creative self-efficacy* mampu mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan inovasi. Pada saat seseorang ingin melakukan sebuah inovasi, seseorang harus menerapkan ide kreatif disaat seseorang tersebut memiliki efikasi diri kreatif maka perilaku kerja inovatif akan tinggi dari pada yang tidak memiliki atau rendah efikasi diri.

Pengaruh *Innovative Work Behavior* Pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Kinerja Karyawan* (H₃) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Karena nilai p value pada pengaruh *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan lebih dari 0,05.

Pengaruh Tidak Langsung *Creative Self-Efficacy* Pada Kinerja Karyawan Melalui *Innovative Work Behavior*

Hasil pengujian peran mediasi *innovative work behavior* terhadap *Creative Self-Efficacy Pada Kinerja Karyawan* menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena koefisien jalur mediasi tetap signifikan dan tidak berubah ($c''=c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) hipotesis. Pertama, hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Kedua, *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Ketiga, *innovative work behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Keempat, penelitian ini tidak mendukung efek mediasi *innovative work behavior* pada pengaruh *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Suindari, N. M. dan N. M. R. Juniariani (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Strategi Pemasaran dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148-154.
- Yazfinedi, Y. (2018). Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Di Indonesia: Permasalahan dan Solusinya. *Quantum: Jurnal Ilmiah Kesejahteraan Sosial*, 14(1), 33-41.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Fatonah, F. and I. Helmy (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1063-1079.
- Helmy, I. and M. P. Pratama (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Probisnis (e-Journal)*, 11(2), 14-21
- Slåtten, T. (2014). Determinants and Effects of Employee's Creative Self-Efficacy on Innovative Activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Nuzul, A. (2011). Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy dan Employee Creativity serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 6, 30-42.
- Berliana, V. and T. A. Arsanti (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 149-161.

- Firdausiah, S. and A. Etikariena (2021). Perilaku Kerja Inovatif dan Efikasi Diri Kreatif pada Mahasiswa. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 57-84.
- Hadi, S., et al. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Khadir, A. (2020). Analisis Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 39-47.
- Mathisen, G. E. and K. S. Bronnick (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*, 48(1): 21-29.
- Newman, A., et al. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89: 1-9.
- Rochani, A. and D. Wijayati (2020). Empowering Leadership, Kreativitas Karyawan, dan Creative Self Efficacy (Studi pada Bank Jatim Kantor Cabang Trenggalek). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 1-8.
- Santoso, H., et al. (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(13): 2305-2314.
- Separsa Kusuma, I. B. and A. G. Rahyuda (2022). Creative Self Efficacy in Mediating the Effect of Transformational Leadership and Innovative Behavior on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Regional Office VII Denpasar. *Webology*, 19(1).
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). *Widina Bhakti Persada*.
- 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.
- Umar. (2017). Pendekatan Social Exchange Perspektif George C. Homans. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 1(1), 97-111.
- Muhdiyanto dan Muji Mranani. (2018). Peran Work Family Conflict dan Role Conflict pada Intensi Keluar: Burnout sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 27-39.
- Hair et.al. (2011). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Mas'Ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.