

Peran Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Efikasi Diri Kreatif dan Kapabilitas Dinamis Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

Syawaluddin Ikhwan ^{1*}, Anne Putri ²

^{1,2} Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi.

Email: syawaluddinikhwan@gmail.com ^{1*}, anne_kop10@yahoo.com ²

Histori Artikel:

Dikirim 11 Juli 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 September 2025; Diterima 10 November 2025; Diterbitkan 1 Desember 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Syawaluddin, S., & Putri, A. (2025). Peran Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Efikasi Diri Kreatif dan Kapabilitas Dinamis Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5730-5741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5412>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi dalam pengaruh efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis terhadap kinerja pegawai Dukcapil Kabupaten Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian mencakup seluruh pegawai sebanyak 56 orang. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kapabilitas dinamis tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui perilaku kerja inovatif. Baik efikasi diri kreatif maupun kapabilitas dinamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif hanya memediasi hubungan antara kapabilitas dinamis dan kinerja, sedangkan efikasi diri kreatif memengaruhi kinerja secara langsung tanpa memerlukan mediasi.

Kata Kunci: Perilaku Kerja Inovatif; Efikasi Diri Kreatif; Kapabilitas Dinamis; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyse the role of innovative work behaviour as a mediating variable in the influence of creative self-efficacy and dynamic capabilities on the performance of Dukcapil employees at West Pasaman Regency. The method used is a quantitative approach with a study population covering all 56 employees. Data analysis was carried out using Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that creative self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, while dynamic capabilities do not have a direct effect on performance but have an indirect effect through innovative work behaviour. Both creative self-efficacy and dynamic capabilities have a positive and significant effect on innovative work behaviour, which in turn contributes significantly to improving employee performance. Innovative work behaviour only mediates the relationship between dynamic capabilities and performance, while creative self-efficacy affects performance directly without requiring mediation.

Keyword: Innovative Work Behavior; Creative Self-Efficacy; Dynamic Capabilities; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Core value ASN Indonesia yaitu ASN BerAKHLAK, yang menekankan pada integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas, menjadi landasan penting dalam menghadapi tantangan transformasi birokrasi dan layanan public. Perwujudan perilaku adaptif ASN menurut Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia (2022) dipaparkan mencakup kemampuan dalam menyesuaikan diri di beragam lingkungan kerja, beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan, memiliki penguasaan terhadap dinamika perkembangan teknologi, menyuarakan ide serta gagasan bagi kemajuan instansi dengan berani, menciptakan inovasi yang menunjang tujuan instansi, memiliki antisipasi terhadap masalah yang terjadi di masa mendatang dengan kritis, mengoperasikan sistem kerja berbasis teknologi informasi, melakukan identifikasi terhadap potensi permasalahan serta solusi atas permasalahan tersebut, memperlihatkan keingintahuan yang tinggi terhadap sesuatu yang baru serta memanfaatkan kesempatan agar memperoleh hasil yang semakin baik. Agar dapat memberikan peningkatan terhadap kemampuan serta hasil yang inovatif, suatu organisasi harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang mempunyai perilaku kerja inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010). Kleysen & Street (2001) merumuskan definisi perilaku inovatif sebagai seluruh perbuatan individu yang diarahkan pada penciptaan, pengenalan, dan atau implementasi mengenai sesuatu yang baru serta bermanfaat di seluruh tingkatan organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Pasaman Barat telah melaksanakan berbagai inovasi pelayanan untuk mempermudah akses dan meningkatkan kualitas administrasi kependudukan di daerah ini sehingga bisa meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan yang lebih cepat, efisien, dan mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, baik itu Inovasi Digital ataupun Non Digital. Beberapa inovasi digital penting yang telah diterapkan antara lain: Dukcapil Prima Mobile yang merupakan layanan berbasis Android, namun sayangnya saat ini sudah tidak berjalan lagi, kemudian Layanan Online berbasis WhatsApp yang mana ini sangat membantu masyarakat dalam membutuhkan pelayanan karna bisa dilakukan dari jarak jauh, bahkan masyarakat tidak perlu datang ke Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Pasaman Barat. Namun dilihat dari capaian kinerja tahunan setelah diamati dari beberapa tahun terakhir terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak mencapai target meski di beberapa indikator melebihi dari target nasional. Seperti realisasi capaian untuk Identitas Kependudukan Digital (IKD) dan Indikator Inovasi Pelayanan yang dilahirkan sedikit. Capaian Identitas Kependudukan Digital (IKD) sangat jauh sekali dari target nasional Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil bahkan pada tahun 2024 mengalami penurunan.

Begitu juga dengan Indikator Inovasi Pelayanan yang dilakukan nampak sedikit menurun. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Pejabat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat yang merupakan Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mengatakan memang banyak inovasi yang pada saat ini tidak berjalan, kemudian untuk terobosan inovasi-inovasi baru juga sedikit. Di Kabupaten Pasaman Barat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menghadapi tantangan yang serupa dengan yang dihadapi oleh Dukcapil di tingkat nasional. Namun, tantangan di daerah ini sering kali diperburuk oleh faktor-faktor lokal, seperti infrastruktur yang terbatas dan aksesibilitas yang sulit di beberapa wilayah. Hal ini dapat mempengaruhi kecepatan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Andriansyah, 2021). Oleh karena itu, penting bagi pegawai Dukcapil Kabupaten Pasaman Barat untuk memiliki efikasi diri yang tinggi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap kondisi yang ada, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang optimal meskipun dalam situasi yang menantang. Dengan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Pasaman Barat dapat lebih baik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Inisiatif untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi antar pegawai juga sangat penting. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efikasi diri pegawai, tetapi juga mendorong mereka untuk berperilaku inovatif dalam memberikan layanan (Ghozali & Sahrah, 2017). Dengan demikian, Dukcapil di Kabupaten Pasaman Barat dapat menjadi lebih responsif dan efektif dalam menjalankan tugasnya, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah tersebut.

RESEARCH ARTICLE

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis, perilaku kerja inovatif, dan kinerja pegawai, sebagian besar penelitian tersebut cenderung terfokus pada sektor swasta. Penelitian yang meneliti pengaruh faktor-faktor ini dalam konteks sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, masih tergolong langka. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan pengetahuan (research gap) yang perlu diatasi. Sebagian besar studi terdahulu mengabaikan perbedaan karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dinamika yang ada di sektor publik. Padahal, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik mungkin berbeda dengan sektor swasta, mengingat adanya aspek pelayanan publik yang harus diperhatikan, serta pembatasan anggaran dan birokrasi yang lebih ketat. Selain itu, meskipun teori mengenai efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis, dan perilaku kerja inovatif sudah banyak dibahas dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, penerapannya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat belum banyak dieksplorasi. Di sektor ini, pegawai seringkali menghadapi tantangan yang spesifik, seperti kompleksitas administrasi dan peraturan yang terus berkembang, yang memerlukan kinerja pegawai yang kreatif dan inovatif. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Maka berdasarkan fenomena dan latar belakang serta identifikasi gap diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Efikasi Diri Kreatif dan Kapabilitas.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Teori Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Kinerja pegawai dapat didefinisikan dari berbagai perspektif, termasuk produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dari segi produktivitas, kinerja pegawai mencerminkan seberapa banyak output yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu, yang sering kali diukur dalam bentuk kuantitas serta kualitas hasil kerja. Menurut Anggara *et al.*, kinerja pegawai merupakan elemen penting yang menentukan kualitas suatu organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, dan penilaian kinerja pegawai menjadi rutinitas yang diperlukan untuk proses kenaikan gaji dan promosi (Anggara *et al.*, 2022). Dengan demikian, produktivitas pegawai yang tinggi berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi.

2.2 Teori Efikasi Diri Kreatif (Creative Self-Efficacy)

Teori Efikasi Diri Kreatif (Creative Self-Efficacy) mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang memerlukan kreativitas dan pemecahan masalah. Konsep ini sangat penting dalam konteks pengembangan kreativitas, karena efikasi diri kreatif dapat mempengaruhi bagaimana individu menghadapi tantangan kreatif dan berkontribusi pada kinerja kreatif mereka. Menurut Tierney dan Farmer, efikasi diri kreatif tidak hanya berhubungan dengan hasil kreatif, tetapi juga dapat berkembang seiring waktu dan pengalaman di lingkungan kerja (Tierney & Farmer, 2011). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan taraf efikasi diri kreatif yang tinggi cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide inovatif dan menyelesaikan masalah secara efektif (Anggarwati & Eliyana, 2015; Tierney & Farmer, 2002).

2.3 Teori Bandura Tentang Efikasi Diri

Teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Albert Bandura menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Menurut Bandura, efikasi diri ialah keyakinan individu bahwa mereka dapat mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang dihadapi, yang pada gilirannya mempengaruhi usaha yang mereka lakukan dan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan (Hardiyana & Maemonah, 2023; Iroegbu, 2015). Dalam konteks pendidikan, siswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih

RESEARCH ARTICLE

termotivasi untuk belajar dan berprestasi, karena mereka percaya bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang positif (Hardiyana & Maemonah, 2023; Iroegbu, 2015).

2.4 Teori Kapabilitas Dinamis (Dynamic Capabilities)

Kapabilitas dinamis (dynamic capabilities) merupakan konsep yang penting dalam teori manajemen dan strategi, yang merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengkonfigurasi kembali sumber daya internal dan eksternal untuk merespons perubahan lingkungan yang cepat. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh David Teece dan rekan-rekannya, yang menekankan bahwa dalam kondisi pasar yang dinamis, keberhasilan jangka panjang suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk beradaptasi dan berinovasi (Barreto, 2009). Kapabilitas dinamis mencakup tiga komponen utama: sensing (mendeteksi peluang dan ancaman), seizing (mengambil tindakan untuk memanfaatkan peluang), dan transforming (mengubah organisasi untuk meningkatkan kinerja) (Teece, 2018). Teori Kapabilitas Dinamis, yang diperkenalkan oleh Teece, Pisano, dan Shuen, menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Kapabilitas dinamis didefinisikan sebagai kemampuan suatu perusahaan untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi sumber daya internal dan eksternal untuk menanggapi dan membentuk lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Zhou *et al.*, 2017). Dalam konteks ini, kapabilitas dinamis berfungsi sebagai mekanisme yang memungkinkan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan perubahan, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Candrawati & Nasution, 2019).

2.5 Teori Perilaku Kerja Inovatif (Innovative Work Behavior)

Perilaku kerja inovatif (Innovative Work Behavior) didefinisikan sebagai perilaku yang melibatkan penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru untuk memecahkan masalah atau meningkatkan proses kerja. Perilaku ini mencakup berbagai tahap, mulai dari inisiasi ide, pengembangan konsep, hingga implementasi solusi yang inovatif dalam konteks organisasi. Menurut Soebardi, perilaku kerja inovatif merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai proses kerja, dan praktik manajerial dalam organisasi (Soebardi, 2020). Ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada dukungan dan struktur organisasi yang ada.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana Tujuan pendekatan kuantitatif ini untuk menguji hubungan antara variabel independen (eksogen), variabel intervening dan variabel dependen (endogen) dalam mengetahui apakah variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel lain. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat dengan Populasi semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 56 orang. Teknik analisis data yang digunakan Adalah SEM-PLS yang di dalamnya terdapat Uji Outer Model (analisa validitas dan reliabilitas), Uji Inner Model (Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural) dan Pengujian Hipotesa (Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Outer Model (Measurement Model)

1) Uji Convergent Validity

Uji convergent validity digunakan untuk menggambarkan korelasi antara konstruk dengan indikator. Semakin besar nilai korelasinya semakin baik hubungan antara konstruk dengan indikator. Korelasi dinyatakan valid dengan nilai loading faktor $\geq 0,7$.

Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity

Indikator	Efikasi Diri Kreatif	Kapabilitas Dinamis Pegawai	Perilaku kerja Inovatif	Kinerja Pegawai	Loading Factor
Keyakinan menciptakan ide	X1.1				0,842
Percaya diri	X1.2				0,837
mengekspresikan ide					
Inovatif dalam pemecahan masalah	X1.3				0,634
Ketahanan dalam berfikir kreatif	X1.4				0,672
Keberanian dalam berinovasi	X1.5				0,698
	X1.6				0,640
Adaptasi		X2.1			0,831
Pengembangan diri		X2.2			0,677
Pembelajaran berkelanjutan		X2.3			0,744
Inisiatif berinovasi		X2.4			0,490
Tanggapan terhadap dinamika kerja		X2.5			0,639
		X2.6			0,685
Eksplorasi Inovasi			Y.1		0,721
Penciptaan dan Promosi Ide			Y.2		0,742
			Y.3		0,804
			Y.4		0,471
Eksperimen Ide Baru			Y.5		0,704
Advokasi Ide			Y.6		0,681
Realisasi Ide			Y.7		0,651
			Y.8		0,468
			Y.9		0,625
			Y.10		0,482
Ketepatan Waktu				Z1	0,677
Kuantitas Pekerjaan				Z2	0,760
Efektifitas				Z3	0,733
Kualitas Pekerjaan				Z4	0,776
				Z5	0,698
Kemandirian Bekerja				Z6	0,700
				Z7	0,797

Hasil uji pada tabel 1 adalah hasil uji convergent validity yang menyatakan valid karena nilai loading faktor $\geq 0,7$. Convergent validity dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score kontruknya. Indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0.5

RESEARCH ARTICLE

sampai 0,6 dapat dipertahankan. Setelah dilihat hasil Uji Convergent Validity dari tabel 1 diatas semuanya dianggap reliable, maka diperoleh tujuh pernyataan variabel kinerja pegawai yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut.

2) Uji Diskriminan Validity

Hasil uji diskriminan validity dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Diskriminan Validity

Variabel	Cross Loading			
	X1	X2	Z	X3
Efikasi Diri Kreatif	0,726			
Kapabilitas Dinamis	0,733	0,725		
Kinerja Pegawai	0,798	0,707	0,735	
Perilaku Kerja Inovatif	0,799	0,796	0,836	0,715

Berdasarkan tabel 2 uji diskriminan validity menunjukkan nilai cross loading per seluruh indikator variabel dinyatakan valid.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas masing-masing dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Efikasi Diri Kreatif (X1)	0,815	0,825	0,868	0,526
Kapabilitas Dinamis (X2)	0,772	0,775	0,846	0,526
Kinerja Pegawai (Z)	0,858	0,861	0,892	0,541
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,839	0,843	0,879	0,511

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa AVE semua konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki discriminant validity yang baik. Dan berdasarkan tabel 3 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai composite reliability dan cronbach's alpha untuk variabel efikasi diri kreatif, kapabilitas dinamis, kinerja pegawai, perilaku kerja inovatif di atas 0,7 yang merupakan kriteria terendah variabel dikatakan reliabel. Sehingga untuk kelima variabel tersebut dinyatakan telah reliabel yang artinya indikator-indikator yang digunakan sebagai observed variabel bagi konstruk latennya dapat dikatakan telah mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

4.1.2 Uji Inner Model (Model Struktural)

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Variabel	R^2	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,746	0,732
Perilaku Kerja Inovatif	0,734	0,724

Koefisien determinasi R^2 untuk kinerja pegawai pada tabel 4 di atas sebesar 0,746 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan kategori kuat, artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan

RESEARCH ARTICLE

oleh efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis pegawai sebesar 74,6 persen sisanya 25,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Koefisien determinasi R^2 untuk perilaku kerja inovatif pada tabel 4 di atas sebesar 0,734 menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh dengan kategori sangat kuat, artinya perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh efikasi diri kreatif dan kapabilitas dinamis pegawai sebesar 73,2 persen sisanya 26,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Predictive Relevance (Q^2)

Predictive Relevance (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive relevance jika $Q^2 > 0$. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentangan 0, $Q^2, 1$ dimana 0.75, 0.50 dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah. Nilai predictive relevance diperoleh dari:

$$Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)]$$

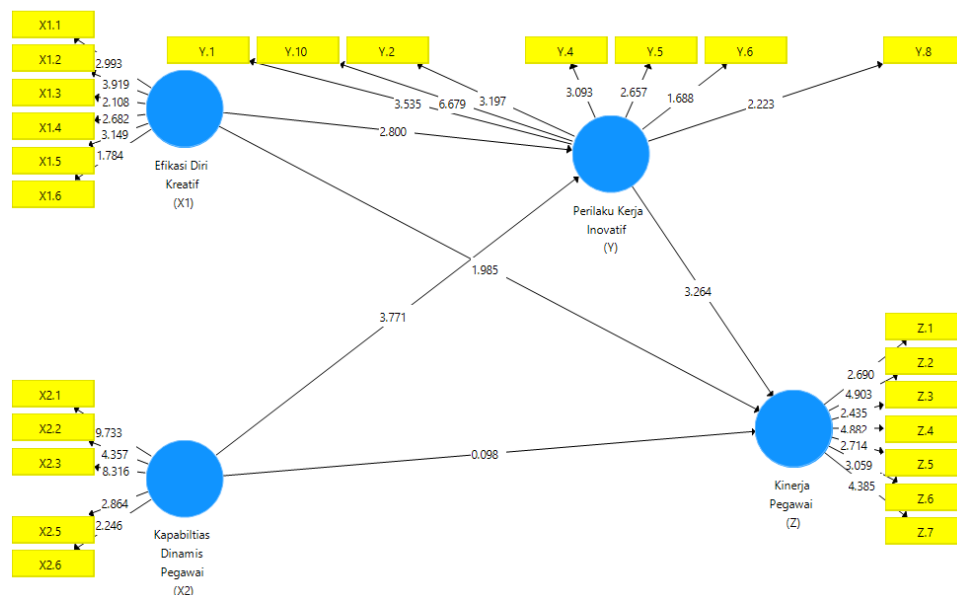
$$Q^2 = 1 - [(1-0,746^2) \times (1-0,734^2)]$$

$$Q^2 = 0,795$$

Hasil perhitungan Q^2 pada penelitian ini sebesar 0,795 yang berarti bahwa model memiliki predictive relevance (Q^2) dengan kategori sangat kuat.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) perhitungan bootstrapping untuk uji hipotesis. Bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis Pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Maka didapatkan output nilai yang dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. Partial Least Square

4.1.4 Uji Pengaruh Langsung

Variabel independen pada tingkat signifikansi 5 persen dengan uji dua sisi dinyatakan signifikan pada variabel dependennya apabila hasil $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,96. Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari P_{value} yang lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Pengaruh Langsung Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri Kreatif -> Kinerja Pegawai	0,355	1,969	0,049
Efikasi Diri Kreatif -> Perilaku Kerja Inovatif	0,466	2,812	0,005
Kapabilitas Dinamis -> Kinerja Pegawai	0,018	0,098	0,922
Kapabilitas Dinamis -> Perilaku Kerja Inovatif	0,454	3,739	0,000
Perilaku Kerja Inovatif -> Kinerja Pegawai	0,538	3,041	0,002

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan t_{table} dan t_{stat} . Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t_{stat} dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ($\alpha=5$ persen), dengan nilai $t_{tabel} = 1,96$ (Ghozali, 2016). Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_o di tolak ketika $t_{stat} > 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a signifikan jika nilai $p_{value} < 0,05$, maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil tabel 5 diatas, adalah:

- 1) Pengaruh Efikasi Diri Kreatif terhadap Kinerja Pegawai
Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa erikasi diri kreatif memiliki nilai koefisien sebesar 0,355, nilai t_{stat} sebesar 1,969 $> 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{value} 0,049 < 0,05$ (signifikan), yang berarti diterima hipotesis pertama (H_1).
- 2) Pengaruh Kapabilitas Dinamis Pegawai terhadap Kinerja Pegawai
Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas dinamis pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,018 nilai t_{stat} sebesar 0,098 $< 1,96$ (tidak berpengaruh) dan $p_{value} 0,922 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kedua (H_2).
- 3) Pengaruh Efikasi Diri Kreatif terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif memiliki nilai koefisien sebesar 0,466 nilai t_{stat} sebesar 2,812 $> 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{value} 0,005 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3).
- 4) Pengaruh Kapatilitas Dinamis Pegawai terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas dinamis pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,454 nilai $t_{statistic}$ sebesar 3,739 $> 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{value} 0,000 < 0,05$ (signifikan), artinya bahwa kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, yang berarti menerima hipotesis keempat (H_4).
- 5) Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai
Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki nilai koefisien sebesar 0,538, nilai t_{stat} sebesar 3,041 $> 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{value} 0,002 < 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis kelima (H_5).

4.1.5 Uji Pengaruh tidak langsung

Uji ini dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung dan pengaruh totalnya. Efek langsung (direct effect) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (indirect effect) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (total effect) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005).

RESEARCH ARTICLE

Tabel 6. Nilai Specific Indirect Effect Hipotesis

	Original Sample (O)	T Stat (O/STDEV)	P Value
X1 -> Y -> Z	0,251	2,067	0,039
X2 -> Y -> Z	0,244	2,486	0,013

Berdasarkan tabel 5 untuk pengaruh langsung dan tabel 6 untuk Nilai Specific Indirect Effect Hipotesis, maka hasil untuk pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Pengujian Pengaruh Variabel Mediasi

	Original Sample (O) X1	Original Sample (O) X2
Pengaruh Langsung (PL)	0,355	0,018
Pengaruh Tidak Langsung (PtL)	0,251	0,244
Kesimpulan	PL > PtL H6 Ditolak	PL < PtL H7 Diterima

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat diperoleh hasil mediasi sebagai berikut:

- 1) Hubungan langsung X1 -> Z memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,355, dan untuk hubungan tidak langsung X1 -> Y -> Z memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,251. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung (0,355 > 0,251). Maka tidak diperlukan Mediasi.
- 2) Hubungan langsung X2 -> Z memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,018, sedangkan hubungan tidak langsung (X2 -> Y -> Z) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,244. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung (0,018 < 0,244). Maka diperlukan Mediasi.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, efikasi diri kreatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Efikasi diri kreatif yang dimiliki oleh pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka, dengan koefisien sebesar 0,355 dan t-statistik 1,969, serta p-value 0,049 yang menunjukkan signifikansi. Penemuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif berperan positif terhadap kinerja pegawai, konsisten dengan teori Social Cognitive dari Bandura yang menyatakan bahwa self-efficacy adalah prediktor penting dalam pencapaian kinerja. Pegawai yang memiliki efikasi diri kreatif tinggi lebih berani mencoba metode baru dan mampu menghadapi tantangan dengan cara inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Pada hipotesis kedua, ditemukan bahwa kapabilitas dinamis pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Meskipun pegawai memiliki kemampuan adaptasi dan fleksibilitas (kapabilitas dinamis), kemampuan tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka jika tidak diterjemahkan ke dalam tindakan nyata seperti inovasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori Dynamic Capabilities yang menyatakan bahwa kapabilitas dinamis menjadi penting hanya ketika diterapkan dalam inovasi dan tindakan operasional yang nyata. Penemuan ini menegaskan bahwa kapabilitas dinamis perlu diubah menjadi perilaku inovatif untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hipotesis ketiga, efikasi diri kreatif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan koefisien 0,466 dan t-statistik 2,812. Pegawai dengan efikasi diri kreatif yang tinggi lebih termotivasi untuk menciptakan solusi baru dan mengadaptasi metode kerja yang lebih efektif, yang mendukung teori Social Cognitive dari Bandura bahwa self-efficacy mengurangi hambatan psikologis dan meningkatkan keberanian untuk berinovasi.

RESEARCH ARTICLE

Penelitian ini juga konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif menjadi faktor penggerak utama perilaku inovatif, khususnya dalam sektor publik. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kapabilitas dinamis pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai koefisien sebesar 0,454 dan t-statistik 3,739. Penemuan ini sejalan dengan teori Dynamic Capabilities yang menjelaskan bahwa kapabilitas dinamis menjadi sumber adaptasi strategis dan penggerak inovasi. Studi ini mendukung hasil penelitian lain yang menemukan bahwa kapabilitas dinamis berperan penting dalam meningkatkan inovasi dan kinerja, khususnya di kalangan aparatur sipil negara. Pada hipotesis kelima, ditemukan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,538 dan t-statistik 3,041. Perilaku inovatif, seperti eksplorasi ide dan implementasi ide, berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan, yang memperkuat temuan-temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara perilaku inovatif dan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis keenam mengungkapkan bahwa efikasi diri kreatif tidak perlu dimediasi oleh perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh langsung terhadap kinerja, dan perilaku inovatif tidak berperan sebagai variabel mediasi. Temuan ini mendukung pandangan bahwa self-efficacy berfungsi sebagai penggerak langsung kinerja, tanpa harus melalui inovasi kerja sebagai mediator. Sebaliknya, pada hipotesis ketujuh, kapabilitas dinamis pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kapabilitas dinamis pegawai, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, jika dimediasi oleh perilaku inovatif. Hal ini mempertegas pentingnya inovasi sebagai mekanisme yang menghubungkan kapabilitas dinamis dengan kinerja pegawai. Pada hipotesis kesepuluh, lingkungan kerja fisik tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai, meskipun sebelumnya ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, yang berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya yang menganggap kepuasan kerja sebagai mediator penting.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri kreatif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan kreatif mendorong produktivitas, kualitas, dan efektivitas kerja. Sebaliknya, kapabilitas dinamis tidak berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi berperan penting melalui perilaku kerja inovatif sebagai mediator. Baik efikasi diri kreatif maupun kapabilitas dinamis sama-sama meningkatkan perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, perilaku kerja inovatif hanya memediasi hubungan antara kapabilitas dinamis dan kinerja, sedangkan efikasi diri kreatif memengaruhi kinerja secara langsung tanpa memerlukan mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa inovasi dalam perilaku kerja menjadi kunci strategis peningkatan kinerja, sementara keyakinan kreatif individu tetap menjadi faktor internal utama. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang kecil dan konteks spesifik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, sehingga penelitian lanjutan dengan sampel lebih besar dan beragam diperlukan untuk memperkuat generalisasi hasil.

6. Referensi

- Abdullah Wahab, E., & Shamsuddin, A. N. H. (2019). Creative self-efficacy, innovative work behaviour and job performance among selected manufacturing employees. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(2), 291–297. <https://doi.org/10.32861/jssr.52.291.297>.
- Anggara, E. D., Widjaja, A., & Suteja, B. R. (2022). Prediksi kinerja pegawai sebagai rekomendasi kenaikan golongan dengan metode decision tree dan regresi logistik. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 8(1). <https://doi.org/10.28932/jutisi.v8i1.4479>.
- Anggarwati, A., & Eliyana, A. (2015). The influence of creative self-efficacy towards creativity with job satisfaction as intervening variable at PT. Smile Island Surabaya. *International Journal of Economics and Business Administration*, III(Issue 1), 90–99. <https://doi.org/10.35808/ijeba/65>.
- Barreto, I. (2009). Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of Management*, 36(1), 256–280. <https://doi.org/10.1177/0149206309350776>.
- Candrawati, D., & Nasution, Y. (2019). Transformational leadership, dynamic capabilities and non-governmental organizations performance: Strategy, structure, and environment. <https://doi.org/10.4108/eai.6-12-2018.2286333>.
- De Jong, J. D., & D. H. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>.
- Fatma, Y., Amien, J. A., & Hakiki, R. (2022). Sistem pendukung keputusan penilaian pegawai di klinik Bunda Medical Center (BMC) dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Coscitech (Computer Science and Information Technology)*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.37859/coscitech.v2i2.2961>.
- 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. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i03.62947>.
- Hardiyana, M. R., & Maemonah, M. (2023). The effect of the application of Albert Bandura's behaviorism theory on the motivation and learning outcomes. *Jurnal Fundadikdas (Fundamental Pendidikan Dasar)*, 6(2), 93–110. <https://doi.org/10.12928/fundadikdas.v6i2.8191>.
- Hastuti, Y. D. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai mediator. *Arbitrase Journal of Economics and Accounting*, 3(1), 187–201. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i1.396>.
- Javed Fatima, T., Khan, A. K., & Bashir, S. B. (2020). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of creative self-efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 55, 1–14. <https://doi.org/10.1002/jocb.487>.
- Kleysen, C. T., & S. R. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>.
- Suryani, A., Fatchiya, A., & Susanto, D. (2017). Keberlanjutan penerapan teknologi pengelolaan pekarangan oleh wanita tani di Kabupaten Kuningan. *Jurnal Penyuluhan*, 13(1), 50. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v13i1.14641>.

RESEARCH ARTICLE

- Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359–368. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.75>.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277–293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>.
- Zhou, S. S., Zhou, A. J., Feng, J., & Jiang, S. (2017). Dynamic capabilities and organizational performance: The mediating role of innovation. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 731–747. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.20>.