

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkat manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi.

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

Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka

diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

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

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

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja. Mawanti (2011: 42), mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. *Self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai

kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

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

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

inovatif menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

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

Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib menerapkan prinsip kordinasi, integrasi, sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Setiap pemimpin organisasi dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi dan Kabupaten Kota bertanggung jawab memimpin, mengawasi, bawahannya (pasal 26). Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas, maka sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Adapun data pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Pegawai Perbagian
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

Nomor	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Satuan	1
2.	Kasubag Tu	1
3.	Kasi	3
4.	Umum	19
5.	Operasional	350
Total		374

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, 2020

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

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra
SKPD S/D Tahun 2019

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Kegiatan	Target Renja SKPD Tahun 2018 Rp dan %	Realisasi Renja SKPD Tahun 2019 Rp dan %	Keterangan
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	(100%)	(97,6%)	Turun 2,4%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(99%)	(97%)	turun 2%
3.	Program Peningkatan disiplin Aparatur	(95%)	(97,6%)	Naik 1,6%
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	(100%)	(82%)	Turun 18%
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	(80,4%)	(90%)	Naik 9,6%
6.	Program Peningkatan Keamanan dan kenyamanan Lingkungan	(95%)	(95%)	Tercapai 100%
7	Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Kemanan	(95%)	(97,9%)	Naik 2,9%
8.	Program pemberantasan Penyakit Masyarakat (Pekat)	(96,8%)	(84%)	Turun 12,8%

Sumber : SATPOL PP Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa selama tahun 2019 Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai beberapa program kerja. Pada program pelayanan administrasi perkantoran pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 2,4%, Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 2%, kemudian program peningkatan disiplin aparatur pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1,6% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, pada program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 18% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, pada program Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 9,6% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018. Pada program Peningkatan Keamanan dan kenyamanan Lingkungan pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 dapat tercapai semuanya sebesar 100% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, pada Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Keamanan pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 2,9% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018, selanjutnya pada Program pemberantasan Penyakit Masyarakat (Pekat) pencapaian target realisasi Renja tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 12,8% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2018. Berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang relatif menurun. Karena terdapat beberapa program kerja yang terjadi ketidak tercapaian target program kerja.

Selanjutnya jika dilihat dari variabel kapabilitas, permasalahan yang terjadi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu adalah kapabilitas yang dimiliki beberapa orang pegawai kurang mendukung pekerjaan yang dilakukannya saat ini, dikarenakan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai masih kurang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pegawai kurang mampu mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai kebanyakan adalah tamatan SMA sederajat. Adapun data pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA/Sederajat	282
2.	D3	12
3.	S1	78
4.	S2	2
Jumlah Total		374

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa sebagian besar pendidikan yang dimiliki pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu adalah tamatan SLTA/Sederajat. Hal ini tentunya secara tidak langsung berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian kinerja pegawai. Selain itu, permasalahan kapabilitas lainnya dapat dilihat berupa masih kurangnya sumber daya manusia, hal ini dikarenakan komposisi jumlah pegawai dirasa masih kurang atau belum seimbang dengan jumlah kebutuhan pegawai yang ada.

Selanjutnya, berdasarkan hasil obserfasi dan wawancara peneliti dilapangan, permasalahan perilaku kerja inovatif yang ada berupa kurangnya sikap *oppourtunity explaration* yang dimiliki pegawai. Hal ini dikarenakan masih

kurangnya pelatihan yang diadakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawainya.

Tabel 1.4
Jenis Pelatihan Pegawai
Satuan Polisi pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

No	Tahun	Jenis Diklat
1.	2014	Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar) Diklat Teknis
2.	2015	Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)
3.	2016	Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar)
4.	2017	Diklat Bimtek
		Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar) Diklat Teknis
		Diklat Penghitungan Angka Kredit
5.	2018	Diklatpim
		Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar) Diklat Teknis
6.	2019	Diklat Peningkatan Mutu SDM

Sumber : SATPOL PP Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa Satuan Polisi pamong Praja mengadakan diklat rata-rata setiap tahunnya hanya sekali berupa Diklatsar (Pendidikan dan pelatihan dasar) yang ditujukan pada anggota Satuan Polisi pamong Praja yang baru masuk. Sementara untuk Satuan Polisi pamong Praja yang sudah lama bekerja jarang dilakukan diklat. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Satuan Polisi pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu selaku unit kerja yang merupakan bagian perangkat daerah dibidang perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, juga memerlukan peran SDM didalamnya yang harus selalu bekerja secara produktif, kreatif, inovatif dan profesional dalam memenuhi tujuan dari organisasi. Karena sebagai organisasi yang bergerak di bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat juga membutuhkan dukungan dari SDM yang memiliki kemampuan yang handal, memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang ini, maka perlu untuk meneliti lebih lanjut mengenai **ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY*, KAPABILITAS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ROKAN HULU.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahannya:

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

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

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

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan masukan untuk mengetahui bagaimana cara menarik masyarakat.

3. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran terhadap fakta-fakta dan temuan-temuan baru sehingga dapat disusun sebuah teori guna untuk menunjang Perkembangan Ilmu Pengetahuan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam proposal penelitian ini yang terdiri dari 3 (tiga) bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

Seseorang bertindak laku dalam situasi tertentu pada umumnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Dengan merasa memiliki keyakinan untuk berhasil dalam proses pembelajaran, maka individu akan terdorong untuk memperoleh prestasi akademik yang lebih baik.

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

Menurut Kahn (2011:16) menyebutkan *self efficacy* merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Mawanti (2011: 42) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan diri untuk menggunakan kemampuan kontrol dirinya (*self-control*). Cain (2015:18) mengartikan *self efficacy* sebagai kepercayaan diri akan kemampuan

diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan.

Balkis (2011:14) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dasar yang memimpin seseorang untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ketika awalnya tidak berhasil, mereka akan mencoba cara yang baru dan bekerja lebih keras. Seseorang dengan efikasi diri yang kuat tetap tenang dalam menghadapi masalah dan mencari solusi, bukan memikirkan kekurangan dari dirinya.

Banyak ahli yang sepakat bahwa konsep inti *self efficacy* selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. *Self efficacy* akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

2.1.1.1 Fungsi *Self-Efficacy*

Fungsi *self-efficacy* menurut Bandura (2011:23) yakni:

1. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self-efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
2. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.
3. Fungsi Sikap, *self-efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya *stress* dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.

4. Fungsi Selektif, *self-efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *self-efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self-Efficacy

Menurut Bandura (2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan *stress* yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat *stress* dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat *stress* dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi dalam efikasi diri Alwilsol (2014:24) berdasarkan faktor-faktor *self-efficacy* mencakup :

1. Pengalaman Performansi

- a. *Participant modeling*, yaitu meniru model yang berprestasi,
- b. *Performance desensitization*, yaitu menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu,
- c. *Performance exposure*, yaitu menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih,
- d. *Self-instructed performance*, yaitu melatih diri untuk melakukan yang terbaik.

2. Pengalaman vikarius

- a. *Live modeling*, yaitu mengamati model yang nyata,
- b. *Symbolic modeling*, yaitu mengamati model simbolik, film, komik dan cerita.

3. Persuasi verbal
 - a. *Suggestion*, yaitu mempengaruhi dengan kata-kata berdasarkan kepercayaan,
 - b. *Exhortation*, yaitu nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa,
 - c. *Self-instruction*, yaitu memerintah diri sendiri,
 - d. *Interpretative treatment*, yaitu interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah.
4. Pembangkitan emosi
 - a. *Attribution*, yaitu mengubah atribusi, penanggungjawab suatu kejadian emosional,
 - b. *Relaxation biofeedback*, yaitu relaksasi,
 - c. *Symbolic desensitization*, yaitu menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik,
 - d. *Symbolic exposure*, yaitu memunculkan emosi secara simbolik. *Self-efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan. Namun, tinggi rendahnya *self-efficacy* akan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiology and emotional states*).

2.1.1.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Mawanti (2011: 42) tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek *self efficacy dirinya* bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang positif dapat diketahui dari beberapa indikator berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

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

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitum:

- a. Kesuksesan rekan kerja
 - b. Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)
- Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitu:
- a. Hubungan atasan dengan pegawai
 - b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)
- Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:
- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
 - b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.2 Pengertian Kapabilitas

Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain piano bisa bermain piano dengan baik. Ini sangat ditentukan dengan bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan dan belajar.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbin (2010:13) yang mengartikan bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan

bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut.

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

2.1.2.1 Jenis-jenis Kapabilitas

Ada 3 jenis kapabilitas yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robins, 2010), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis). Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi). Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan konseptual). Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut Kreitner (2010:34) membagi kapabilitas menjadi dua jenis yaitu :

1. Kapabilitas kognitif atau kecerdasan yang menggambarkan kapabilitas individu untuk berpikir konstruktif, mempertimbangkan dan penyelesaian masalah.
2. Kapabilitas fisik yang unik pada setiap tugas dalam pekerjaan.

2.1.3.2 Indikator Kapabilitas

Menurut Kusumasari (2014:48) sumber daya dan indikator penting yang harus dimiliki pemerintah untuk menciptakan organisasi yang berkemampuan baik, yang harus dimiliki ialah:

1. Kelembagaan. Yaitu penganturan kelembagaan yang efektif seperti memiliki struktur organisasi, peran, tugas, tanggung jawab yang jelas serta mampu menjalin *networking* dengan semua level pemerintah.
2. Sumber Daya Manusia. Yaitu memiliki sumber daya yang cukup disertai dengan pembagian pekerjaan dan delegasi yang jelas, serta memiliki personel dengan pengetahuan yang baik tentang manajemen bencana.
3. Keuangan Yaitu memiliki dukungan keuangan yang memadai untuk mendukung semua aktivitas dalam manajemen bencana
2. Teknis. Yaitu memiliki sistem logistik manajemen dan informasi yang efektif kepada seluruh masyarakat.

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

1. Keterampilan atau keahlian. Yaitu mencakup antara lain kekuatan dalam keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengelola dan

menjalankan pekerjaan yang diberikan didukung dengan latar belakang pendidikan karyawan.

2. Aset fisik yang bernilai. Yaitu mencakup antara lain fasilitas kerja dengan peralatan yang baik, jaringan kerja antar divisi dan sistem informasi.
3. Aset sumber daya manusia yaitu memiliki sumber daya yang cukup disertai dengan pembagian pekerjaan dan delegasi yang jelas, serta memiliki personel dengan pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitasnya.
4. Aset organisasi yang bernilai yaitu *system control* yang berkualitas sistem teknologi yang mumpuni, aset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan organisasi dalam menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat.

2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku kerja inovatif). Janssen (2012:23) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas - aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku kerja inovatif

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

Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki kontrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong & Hartog, 2017:12).

Messman (2012:25) mengatakan perilaku kerja inovatif adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan.

Berdasarkan definisi sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan.

2.1.3.1 Indikator Perilaku Kerja Inovatif

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

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

Sedangkan De Jong & Hartog (2017:13) mengemukakan dan menyederhanakan menjadi empat indikator perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

1. *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
2. *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah

ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

3. *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.
4. *Application*, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang memiliki perilaku inovatif adalah adanya kesadaran dari individu untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul, individu mencari dukungan untuk ide yang ia bawa serta berusaha untuk membangun sebuah koalisi untuk mendukung ide inovasi tersebut, serta individu yang mampu melengkapi idenya dengan membuat suatu produk atau *prototype* atau model dari ide inovasi tersebut yang dapat dialami langsung dan diterapkan dalam suatu pekerjaan, kelompok kerja, ataupun organisasi secara keseluruhan, sehingga nantinya ide tersebut dapat disebar, diproduksi secara massal, ataupun digunakan secara produktif.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. De Jong & Hartog (2017:13) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

1. Faktor Eksternal

- 1) *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
- 2) *Socia-political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan.

2. Faktor Internal

- 1) Interaksi dengan atasan (kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja.
- 2) Interaksi dengan grup rekan kerja (*team work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan *idea generation* di dalam sebuah grup rekan kerja mereka.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut pendapat Etikariena & Muluk (2014:21), yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Internal

- 1) Tipe Kepribadian. Menurut Janssen, Van den Ven dan West adalah orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang di buat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah, karyawan yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

2. Faktor Eksternal

1) Kepemimpinan, banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya dan hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan.

2) Dukungan untuk berinovasi, dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut .

3) Tuntutan dalam pekerjaan, tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif.

4) Iklim psikologis, iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Jimad dan Apriyani (2010:78), mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara, (2011:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Gomes (2011:10), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Hasibuan (2009:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Sedarmayanti (2009:174) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.1.4.1 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Menurut Sedarmayanti (2012:174), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2011:563) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi
2. Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya.

4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelamahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.
7. Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif.
9. Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Sedarmayanti (2012:67), menyatakan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas. Adalah adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Simamora (2012:28) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

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

sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

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

2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

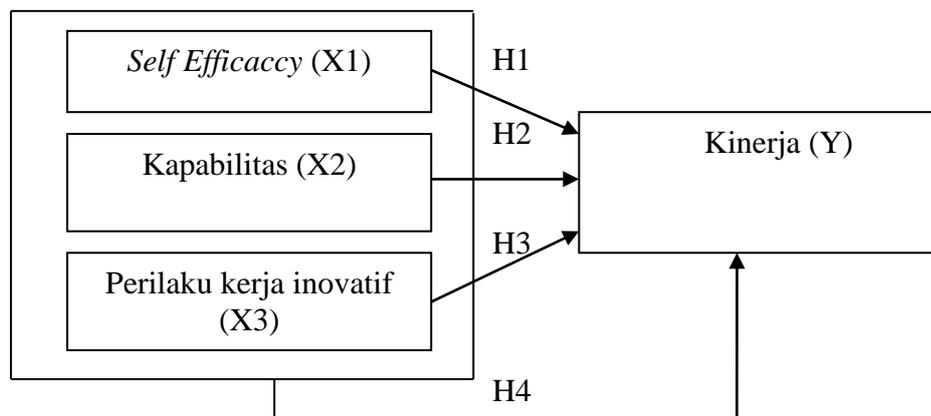
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

Nama	Judul penelitian	Hasil
Berliana (2018)	Analisis pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>kapabilitas</i> dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja	Baik berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun simultan <i>self efficacy</i> , <i>kapabilitas</i> dan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
Desiana (2019)	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening (studi pada divisi sekretariat dan humas pdam surya sembara kota surabaya	Efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.
Deany (2016)	Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan <i>emotional stability</i> pada kinerja pengelola anggaran belanja universitas udayana	Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu, <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan <i>emotional stability</i> berpengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja.

Sujarwo (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada lkp alfabank semarang)	hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Bawazier (2018)	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi wire rod mill PTt. Krakatau Steel di Cilegon	Baik berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun simultan Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan
Putri (2015)	Analisis pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan (studi kasus: pt trias sena bhakti)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kreativitas dan variabel perilaku inovatif masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sedyowi dodo (2013)	Analisa pengaruh pemikiran kreatif dan perilaku inovatif terhadap kinerja sdm dengan metoda sem	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemikiran kreatif dan perilaku inovatif terhadap kinerja sdm

2.2. Kerangka Konseptual

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga kapabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Diduga *self efficacy*, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran jalan Tuanku Tambusai Kilometer 2, Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Juni 2020.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:21). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 374 orang pegawai.

Sampel yang digunakan menggunakan teknik *accidental sampling* merupakan teknik penelitian sampelnya berdasarkan kebetulan, yaitu memilih responden dengan cara mendatangi responden kemudian memilih calon responden kemudian memilih calon responden yang ditemui secara kebetulan. Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Husein (2011:108) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{374}{374 (0,1)^2 + 1} = \frac{374}{4,74} = 78,90 \text{ dibulatkan menjadi } 79 \text{ responden}$$

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian menggunakan observasi dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini untuk mengetahui dan memahami kondisi dan situasi penelitian secara keseluruhan sebagai suatu kesatuan yang utuh, selain itu untuk memperoleh informasi dan data yang sangat rinci khususnya mengenai implementasi. Sumber data dalam penelitian ini diambil dari :

a. Data primer

Feliatra (2011: 102) data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama. Yang merupakan data primer adalah hasil wawancara.

b. Data sekunder

Adalah daya yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya dalam bentuk laporan, publikasi ilmiah atau jurnal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode :

1. Observasi

Sugiyono (2012 : 196) observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang tidak terbatas pada orang-orang tetapi juga objek-objek alam yang lain. dalam hal ini peneliti berperan langsung dalam suasana yang diteliti.

2. Kuesioner

Metode kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti membagikan secara langsung kuesioner kepada responden untuk dijawab sendiri oleh responden tanpa ada paksaan dari luar. Setelah kuesioner dibagikan dan diisi langsung oleh responden yang menjadi sampel penelitian kuesioner di kembalikan secara langsung pada peneliti untuk selanjutnya dapat diolah (Sugiyono, 2012 : 199).

3. Dokumen

Selaian metode observasi dan wawancara, informasi penelitian ini juga bisa diperoleh lewat fakta yang disimpan melalui dokumen.

3.5 Defenisi Operasional

Adapun operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel Konsep	Variabel	Indikator	Skala
<i>Self efficacy</i>	Menurut Kahn (2011:16) menyebutkan <i>self efficacy</i> merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas.	Bandura dan Alwilsol (2014: 34) 1. Pengalaman akan kesuksesan 2. Pengalaman individu lain 3. Persuasi verbal 4. Keadaan fisiologis	Likert
Kapabilitas	Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas	Thomson dan Strickland (dalam Assauri, 2011:32) 1. Keterampilan dan keahlian 2. Aset fisik yang bernilai 3. Aset sumber daya manusia 4. Aset organisasi yang bernilai	Likert
Perilaku kerja inovatif	Janssen (2012:23) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan,	Jansen (2012:23) 1. <i>Oppurtunity exploration</i> 2. <i>Generativity</i> 3. <i>Formative investigation</i> 4. <i>Championing</i> 5. <i>Application</i>	Likert
Kinerja	Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Simammora (2009:28) 1. Loyalitas 2. Semangat kerja 3. Kepemimpinan 4. Kerjasama 5. Prakarsa 6. Tanggung jawab 7. Pencapaian target	Likert

3.6 Instrumen Penelitian

Istrumen penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data Narbuko dan Achmadi (2010 : 87) penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penelitian untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana penilaian yang dilakukan dibuktikan dengan berbentuk skala likert, yaitu skala dengan pengukuran yang akan didapat jawaban tegas yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, sangat tidak setuju dengan memberikan kuesioner kepada responden dan responden memberikan jawaban dengan cara ceklis dan menyalang pertanyaan yang diberikan peneliti yang di beri skor mulai dari yang tertinggi sampai skor terendah yaitu 5 sampai 1, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penilaian Skor terhadap Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013 : 137) uji validitas ialah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur suatu variabel yang diteliti adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dan kehandalannya mengukur suatu variabel.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk proses analisis data dalam penelitian ini. Dalam menganalisa penelitian kuantitatif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang perlu dilakukan (Sugiyono, 2012:159) memberikan deskriptif mengenai subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Martoyo (2007: 93), untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode *Ranking Method* yang dikemukakan oleh yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai, dalam hal ini dibuat sebuah *Master Scale* yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 82	Sangat baik
81 – 71	Baik
70 – 61	Sedang
60 – 41	Kurang
40 – 0	Buruk

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Idris (2017 :81) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal yaitu dengan cara melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolinieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah

nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan bentuk persamaan regresi $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$ dimana Y adalah kinerja, adalah konstanta nilai Pegalaman jika tidak ada perubahan pada nilai iklim organisasi, b adalah nilai koefisien variabel X_1, X_2, X_3 adalah besarnya nilai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, adapun arti dari rumus diatas adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Dimana :

- a = Kontra linier
- x_1 = Self efficacy
- x_2 = kapabilitas
- X_3 = Perilaku kerja inovatif
- $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien variabel $x_1, x_2,$