

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KOTA PAREPARE

The Effect Of Self Efficacy And Innovative Work Behavior On Employee Performance At The District Prosecutor's Office In Parepare City

Riskawati¹, Irwan², Fitriani³

Email: wriska620@gmail.com¹, idrusiwan@yahoo.com², fitri.fa29@gmail.com³

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

³Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec Soreang, kota Parepare, Sulawesi Selatan Kode Pos 91131

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi publik, termasuk lembaga penegakan hukum seperti Kejaksaan Negeri Parepare. Dua faktor internal yang diyakini berpengaruh kuat terhadap kinerja adalah *self efficacy* (keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas) dan perilaku kerja inovatif (kemampuan menciptakan dan mengimplementasikan ide baru dalam pekerjaan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Parepare, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Parepare yang berjumlah 50 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *Pearson Correlation* dan *Cronbach's Alpha*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung}^{ITuut} = 3,619$; Sig. = 0,001); (2) perilaku kerja inovatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung}^{ITuut} = 4,891$; Sig. = 0,000); dan (3) secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung}^{ITuut} = 35,166$; Sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 59,9% (Adjusted $R^2 = 0,582$). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan *self efficacy* dan budaya kerja inovatif secara bersama-sama merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is a key determinant of the success of public organizations, including law enforcement agencies such as the Parepare District Attorney's Office. Two internal factors believed to have a strong influence on performance are self-efficacy (confidence in completing tasks) and innovative work behavior (the ability to create and implement new ideas in the workplace). This study aims to determine the influence of self-efficacy and innovative work behavior on employee performance at the Parepare District Attorney's Office, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of all 50 employees of the Parepare District Attorney's Office, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique (census). Data collection was conducted via a questionnaire using a Likert scale. The research instruments were tested for validity and reliability using Pearson's Correlation and Cronbach's Alpha. Data analysis employed multiple linear regression using SPSS software. The results of the study indicate that: (1) self-efficacy has a partial positive and significant effect on employee performance ($t_{hitung}^{ITuut} = 3.619$; Sig. = 0.001); (2) innovative work behavior has a partial positive and significant effect on employee performance ($t_{hitung}^{ITuut} = 4.891$; Sig. = 0.000); and (3) Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance ($F_{hitung}^{ITuut} = 35.166$; Sig. = 0.000), contributing 59.9% (Adjusted $R^2 = 0.582$). These findings confirm that strengthening

self-efficacy and an innovative work culture together constitute a key strategy for improving the performance of employees at the Parepare District Attorney's Office.

Keywords: Self Efficacy, Innovative Work Behavior, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan lembaga pemerintahan, termasuk instansi penegakan hukum seperti Kejaksaan Negeri Parepare. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Dalam konteks Kejaksaan Negeri Parepare, kinerja yang optimal tercermin dari kecepatan, akurasi, dan kualitas penanganan perkara hukum, serta kemampuan memberikan pelayanan hukum yang transparan dan akuntabel kepada masyarakat.

Dalam era reformasi birokrasi, Kejaksaan Negeri Parepare dituntut untuk terus meningkatkan standar profesionalisme dan kualitas pelayanan hukumnya. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh instansi pemerintah, termasuk lembaga penegakan hukum, untuk menciptakan aparatur negara yang berintegritas, kompeten, dan berbudaya kinerja tinggi. Tuntutan ini menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas strategis yang tidak dapat diabaikan (Idrus, 2023).

Salah satu faktor internal yang diyakini berpengaruh kuat terhadap kinerja adalah *self efficacy* keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan berhasil. Konsep ini dikembangkan oleh Bandura (1997) dalam kerangka teori sosial kognitif, dan telah banyak divalidasi dalam berbagai studi perilaku organisasi. Pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif, mampu mengelola tekanan kerja, dan konsisten menghasilkan kinerja yang unggul (Guan, 2022). Sebaliknya, rendahnya *self efficacy* dapat memicu perilaku menghindar, penurunan motivasi, dan meningkatnya stres kerja (Putri, 2022).

Di samping *self efficacy*, perilaku kerja inovatif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku individu yang diarahkan pada upaya penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang bermanfaat dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi (Janssen, 2000). Dalam konteks organisasi publik yang terus berhadapan dengan perubahan regulasi, digitalisasi layanan, dan ekspektasi masyarakat yang meningkat, perilaku kerja inovatif menjadi prasyarat bagi keberlanjutan dan daya saing organisasi. Santoso (2021) menemukan bahwa perilaku inovasi berpengaruh positif terhadap efisiensi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas di sektor publik.

Meskipun studi mengenai *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif telah banyak dilakukan, terdapat kesenjangan penelitian ("*research gap*") yang signifikan. Pertama, penelitian yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan masih terbatas, terutama dalam konteks lembaga penegakan hukum di Indonesia (Ariani & Putra, 2024). Kedua, studi terdahulu umumnya dilakukan pada organisasi korporasi atau pemerintah daerah secara umum, sehingga temuan belum tentu dapat digeneralisasi pada karakteristik unik instansi kejaksaan yang memiliki tekanan hukum, beban kerja prosedural, dan tuntutan integritas yang berbeda (Rizal & Wulandari, 2022; Prasetyo & Hadi, 2023). Ketiga, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel ini di Kejaksaan Negeri Parepare, sehingga penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dan memberikan rekomendasi kebijakan yang kontekstual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare; (2) mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare; dan (3) mengetahui pengaruh *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif secara simultan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan literatur MSDM di sektor publik, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan pengembangan pegawai yang terukur dan berbasis bukti (Idrus, 2023).

Kajian empiris menunjukkan bahwa kedua variabel ini tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berinteraksi secara dinamis dalam membentuk kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi tidak hanya percaya pada kemampuannya, tetapi juga lebih berani mengambil inisiatif dan mencoba cara-cara baru dalam bekerja yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja inovatif (Bandura, 1997). Sebaliknya, ketika pegawai berhasil mengimplementasikan inovasi dan memperoleh pengakuan atas kontribusinya, pengalaman keberhasilan tersebut memperkuat keyakinan dirinya secara progresif. Mekanisme siklus positif antara *self efficacy* dan inovasi ini

menjadi fondasi bagi terbentuknya budaya kerja yang adaptif, kreatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian Ariani & Putra (2024) mengkonfirmasi bahwa karyawan dengan *self efficacy* tinggi dan perilaku inovatif yang kuat secara konsisten mencapai kinerja terbaik, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan menuntut responsivitas tinggi seperti lembaga penegakan hukum.

Kondisi nyata di Kejaksaan Negeri Parepare mencerminkan urgensi kajian ini. Berdasarkan observasi awal, sebagian pegawai masih menunjukkan gejala rendahnya keyakinan diri dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks, serta keterbatasan dalam berinisiatif mengusulkan perbaikan prosedur kerja. Di sisi lain, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan hukum yang cepat, transparan, dan akuntabel terus meningkat seiring dengan perkembangan kesadaran hukum publik. Kesenjangan antara kapasitas psikologis pegawai dan ekspektasi pelayanan publik ini menciptakan tekanan yang dapat berdampak negatif pada kualitas kinerja secara keseluruhan (Idrus & Risdah, 2023). Oleh karena itu, mengidentifikasi secara empiris faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Parepare bukan sekadar kebutuhan akademis, melainkan juga kebutuhan praktis yang mendesak dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatif (*explanatory research*) yang bertujuan menguji dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen *self efficacy* (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kejaksaan Negeri Parepare (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang menggunakan instrumen terstandar, pengukuran statistik yang objektif, serta pengujian hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Penelitian ini dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Parepare yang berlokasi di Jl. Sudirman No. 43, Cappa Galung, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Parepare yang berjumlah 50 orang, terdiri dari jaksa fungsional, staf tata usaha, dan tenaga teknis. Mengingat jumlah populasi yang terbatas (di bawah 100), seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu metode pengambilan sampel yang menetapkan seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono, 2019). Penggunaan teknik ini memastikan tidak adanya kesalahan sampel (*sampling error*) dan meningkatkan akurasi hasil penelitian karena data yang diperoleh mewakili kondisi seluruh organisasi secara penuh.

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel adalah sebagai berikut. **Self efficacy** (X1) diukur melalui empat indikator yang dikembangkan dari teori Bandura (1997), yaitu: (1) keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas; (2) kemampuan menghadapi hambatan dan tekanan kerja; (3) ketekunan dalam mengejar tujuan meski mengalami kegagalan; dan (4) kemampuan mengelola emosi dan stres dalam situasi kerja yang penuh tantangan. **Perilaku kerja inovatif** (X2) diukur melalui empat indikator yang diadaptasi dari Janssen (2000), yaitu: (1) eksplorasi ide baru (*idea generation*); (2) advokasi dan promosi ide (*idea championing*); (3) implementasi ide dalam praktik kerja nyata; dan (4) evaluasi dan penyempurnaan inovasi secara berkelanjutan. **Kinerja pegawai** (Y) diukur melalui lima indikator yang dikembangkan berdasarkan Mangkunegara (2019), yaitu: (1) kualitas hasil kerja; (2) kuantitas output yang dicapai; (3) ketepatan waktu penyelesaian tugas; (4) efektivitas penggunaan sumber daya; dan (5) komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarlangkan langsung kepada seluruh responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan evaluasi kinerja pegawai, dan regulasi yang relevan. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui dua tahap: (1) **Uji Validitas** dengan metode *Pearson Product Moment Correlation*, dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,288$ (pada $n = 50$ dan $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi $< 0,05$; serta (2) **Uji Reliabilitas** dengan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,70$ (Ghozali, 2018). Kedua pengujian ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (validitas) dan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali (reliabilitas).

Teknik analisis data menggunakan **regresi linear berganda** dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Sebelum uji regresi, dilakukan **uji asumsi klasik** yang meliputi: (a) *uji normalitas* menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan grafik histogram untuk memastikan distribusi residual bersifat normal; (b) *uji multikolinearitas* melalui nilai *Variance Inflation Factor* ($VIF < 10$) dan *Tolerance* ($>$

0,10) untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen; dan (c) *uji heteroskedastisitas* menggunakan uji Glejser untuk memastikan varians residual bersifat homogen (Ghozali, 2018). Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan model persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, di mana a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan ε adalah *error term*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui: (1) uji koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) untuk mengukur proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen; (2) uji parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan nilai $t_{table} = 2,012$ untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual; dan (3) uji simultan (uji-F) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan nilai $F_{table} = 4,047$ untuk menguji pengaruh kedua variabel secara bersamaan terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian dari ketiga variabel. Hasil analisis disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Self Efficacy</i>	50	14	19	16,08	1,175
Perilaku Kerja Inovatif	50	15	19	16,88	1,136
Kinerja Pegawai	50	20	24	21,06	1,346
Valid N (listwise)	50				

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, variabel *self efficacy* (X_1) memiliki nilai rata-rata 16,08 dengan standar deviasi 1,175, yang mengindikasikan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat *self efficacy* yang cukup baik namun masih terdapat variasi antarindividu yang perlu mendapat perhatian. Variabel perilaku kerja inovatif (X_2) memiliki nilai rata-rata 16,88 dengan standar deviasi 1,136, sedikit lebih tinggi dari X_1 , menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang relatif baik terhadap perilaku inovatif mereka. Adapun variabel kinerja pegawai (Y) memiliki rata-rata 21,06 dengan standar deviasi 1,346, mencerminkan tingkat kinerja yang memadai di lingkungan Kejaksaan Negeri Parepare (Idrus & Risdah, 2023).

2. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksudkan. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-tailed)	Sig. $\alpha=0,05$	Pearson Correlation	R tabel	Interpretasi
<i>Self Efficacy</i>	X1.1	0,011	0,05	0,359	0,288	Valid
	X1.2	0,000		0,646		Valid
	X1.3	0,000		0,604		Valid
	X1.4	0,000		0,817		Valid
Perilaku Kerja Inovatif	X2.1	0,006	0,05	0,386	0,288	Valid
	X2.2	0,000		0,851		Valid
	X2.3	0,000		0,572		Valid
	X2.4	0,000		0,795		Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,000	0,05	0,741	0,288	Valid

	Y1.2	0,000		0,677		Valid
	Y1.3	0,000		0,794		Valid
	Y1.4	0,000		0,604		Valid
	Y1.5	0,020		0,328		Valid

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir instrumen untuk variabel *self efficacy* (X1.1–X1.4), perilaku kerja inovatif (X2.1–X2.4), dan kinerja pegawai (Y1.1–Y1.5) dinyatakan valid, karena nilai *Pearson Correlation* masing-masing butir lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,288$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $n = 50$. Nilai signifikansi seluruh butir berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat valid dan mampu mengukur konstruk yang dituju (Ghozali, 2018).

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

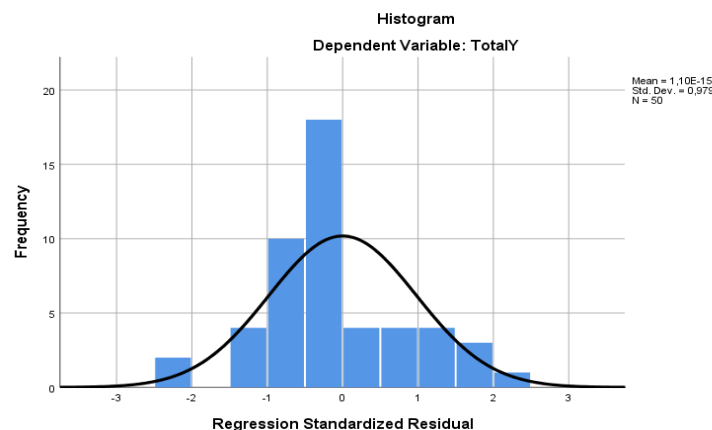
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Interpretasi
<i>Self Efficacy</i>	0,739	Reliabel (nilai $\geq 0,70$)
Perilaku Kerja Inovatif	0,760	Reliabel (nilai $\geq 0,70$)
Kinerja Pegawai	0,754	Reliabel (nilai $\geq 0,70$)

Sumber: data diolah tahun 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian melebihi ambang batas 0,70, yaitu: *self efficacy* ($\alpha = 0,739$), perilaku kerja inovatif ($\alpha = 0,760$), dan kinerja pegawai ($\alpha = 0,754$). Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Ghozali (2018), seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang konsisten.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal, sebagai prasyarat penggunaan statistik parametrik (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Histogram dan Kurva Normalitas Residual

Sumber: data diolah tahun 2025

Gambar 1 menunjukkan bahwa histogram residual mendekati bentuk kurva distribusi normal (simetris dan berbentuk lonceng). Hal ini mengindikasikan bahwa nilai residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi linear berganda

dapat dilanjutkan (Ghozali, 2018). Hasil uji Kolmogorov-Smirnov juga mendukung kesimpulan ini dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *self efficacy* (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	3,739	2,069	-	1,807	0,077	-
	<i>Self Efficacy</i>	0,437	0,121	0,381	3,619	0,001	1,301
	Perilaku Kerja Inovatif	0,610	0,125	0,515	4,891	0,000	1,301

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,739 + 0,437X_1 + 0,610X_2 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 3,739 menunjukkan bahwa apabila variabel *self efficacy* (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2) bernilai nol (tidak ada), maka kinerja pegawai diprediksi sebesar 3,739. Koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *self efficacy* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,437 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Koefisien regresi perilaku kerja inovatif sebesar 0,610 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan perilaku kerja inovatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,610 satuan. Nilai koefisien perilaku kerja inovatif yang lebih besar dibandingkan *self efficacy* mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini (Prasetyo & Hadi, 2023).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,774 ^a	0,599	0,582	0,870	1,404

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,582 menunjukkan bahwa *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 58,2% variasi kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare. Adapun nilai *R Square* sebesar 0,599 (59,9%) yang belum disesuaikan mengindikasikan besarnya kontribusi kedua variabel independen secara keseluruhan. Sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Idrus, 2023). Nilai Durbin-Watson sebesar 1,404 mengindikasikan tidak terdapat masalah autokorelasi pada model regresi (Ghozali, 2018).

7. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	3,739	2,069	-	1,807	0,077	-
	<i>Self Efficacy</i>	0,437	0,121	0,381	3,619	0,001	1,301
	Perilaku Kerja Inovatif	0,610	0,125	0,515	4,891	0,000	1,301

Sumber: data diolah tahun 2025

Hipotesis 1: *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 6, nilai $t_{hITuuut}$ variabel *self efficacy* sebesar $3,619 > t_{tabea} = 2,012$, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare (Guan, 2022; Rizal & Wulandari, 2022).

Hipotesis 2: Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 6, nilai $t_{hITuuut}$ variabel perilaku kerja inovatif sebesar $4,891 > t_{tabea} = 2,012$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare (Prasetyo & Hadi, 2023; Santoso, 2021).

8. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Nilai F_{tabea} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 4,047. Hasil uji-F disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji-F) — ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53,241	2	26,620	35,166	0,000 ^b
Residual	35,579	47	0,757		
Total	88,820	49			

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 7, nilai $F_{hITuuut} = 35,166 > F_{tabea} = 4,047$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare (Ariani & Putra, 2024).

Pembahasan

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy merupakan konstruk psikologi yang dikembangkan oleh Bandura (1997) dalam kerangka teori sosial kognitif, yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya untuk mengorganisasi dan mengeksekusi serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Dalam konteks organisasi, *self efficacy* bukan sekadar rasa percaya diri umum, melainkan keyakinan yang spesifik dan berorientasi pada tugas sehingga seorang pegawai dengan *self efficacy* tinggi tidak hanya yakin bahwa dirinya mampu, tetapi juga memiliki peta kognitif yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Guan, 2022).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare ($t_{hITuuut} = 3,619$; Sig. = 0,001). Temuan ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya. Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, lebih gigih saat menemui hambatan, serta lebih mampu mengelola tekanan kerja secara konstruktif. Hal ini sangat relevan dalam konteks Kejaksaan Negeri Parepare yang pegawainya senantiasa menghadapi tekanan prosedural, beban kerja yang tinggi, dan tuntutan integritas yang ketat (Putri, 2022).

Secara fenomenologis, sebagian pegawai Kejaksaan Negeri Parepare masih menunjukkan gejala *self efficacy* yang rendah, seperti keraguan dalam mengambil keputusan saat menghadapi tugas kompleks, kecenderungan menghindari tanggung jawab yang menantang, dan kesulitan mengelola emosi saat menghadapi tekanan. Kondisi ini berpotensi menciptakan siklus negatif: rendahnya *self efficacy* menyebabkan kinerja di bawah standar, yang kemudian semakin menurunkan keyakinan diri pegawai (Bandura, 1997). Oleh karena itu, intervensi manajerial yang sistematis sangat diperlukan untuk memutus siklus ini melalui program pelatihan berbasis kompetensi, *coaching* reguler, *mentoring* dari pejabat berpengalaman, serta pemberian penghargaan atas pencapaian yang mendorong *vicarious reinforcement* di antara pegawai (Rizal & Wulandari, 2022).

Peran pemimpin dalam membentuk *self efficacy* pegawai juga tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang memberikan kepercayaan, umpan balik yang konstruktif, dan lingkungan kerja

yang psikologis aman terbukti mampu meningkatkan *self efficacy* pegawai secara signifikan (Idrus, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian Guan (2022) yang menemukan hubungan positif signifikan antara *self efficacy* dan kinerja di berbagai sektor publik, serta Rizal & Wulandari (2022) yang mengkonfirmasi bahwa pegawai dengan kepercayaan diri tinggi lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Dengan demikian, penguatan *self efficacy* merupakan investasi strategis yang memberikan dampak multiplier pada kinerja individual, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai serangkaian tindakan individu yang diarahkan pada pencarian, penciptaan, penerapan, dan internalisasi ide-ide baru dalam konteks pekerjaan (Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994). Perilaku ini mencakup tiga dimensi utama: (1) eksplorasi ide (*idea exploration*), yakni proses aktif mencari solusi dan pendekatan baru; (2) advokasi ide (*idea championing*), yakni kemampuan mempromosikan dan membangun dukungan atas ide yang dihasilkan; dan (3) implementasi ide (*idea implementation*), yakni aktualisasi ide menjadi tindakan nyata yang memberikan nilai tambah bagi organisasi (Janssen, 2000).

Hasil penelitian membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare ($t_{hitung} = 4,891$; Sig. = 0,000), dengan koefisien regresi 0,610 yang lebih besar dari *self efficacy* (0,437). Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks Kejaksaan Negeri Parepare, perilaku kerja inovatif merupakan prediktor yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan *self efficacy*. Temuan ini dapat dipahami karena inovasi berdampak langsung pada kualitas output kerja: pegawai yang berpikir inovatif mampu menyederhanakan proses birokrasi, memanfaatkan teknologi secara lebih efektif, dan menghasilkan pendekatan baru yang meningkatkan kecepatan dan akurasi penanganan perkara (Santoso, 2021).

Dalam konteks reformasi birokrasi yang sedang berjalan, perilaku kerja inovatif di Kejaksaan Negeri Parepare dapat diwujudkan melalui beragam bentuk: pengembangan sistem e-arsip untuk pengelolaan berkas perkara, penyederhanaan alur pelayanan melalui aplikasi berbasis digital, atau penerapan metode koordinasi lintas divisi yang lebih efisien. Meskipun implementasi program Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas telah mendorong berbagai inisiatif inovasi, masih terdapat kendala berupa minimnya rasa percaya diri pegawai dalam menyampaikan ide baru dan belum optimalnya iklim psikologis yang mendukung pengambilan risiko inovatif (Prasetyo & Hadi, 2023).

Untuk mendorong perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan, organisasi perlu menciptakan iklim inovatif yang kondusif melalui kepemimpinan yang visioner, sistem penghargaan atas inisiatif inovatif, forum kolaborasi lintas bidang, dan jaminan psikologis bahwa kegagalan dalam berinovasi tidak akan berujung pada sanksi. Riset Prasetyo & Hadi (2023) mengkonfirmasi bahwa pegawai yang memiliki sikap inovatif lebih mampu mengidentifikasi solusi baru yang efektif dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja organisasi.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan Perilaku Kerja Inovasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy dan perilaku kerja inovatif bukan sekadar dua variabel yang bekerja secara independen, melainkan memiliki keterkaitan sinergis yang saling memperkuat. *Self efficacy* menyediakan fondasi psikologis berupa keyakinan diri yang mendorong pegawai untuk berani bereksperimen dan mencoba pendekatan baru, sementara perilaku kerja inovatif merupakan aktualisasi dari keyakinan tersebut dalam bentuk tindakan nyata yang menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Keberhasilan inovasi, pada gilirannya, memperkuat *self efficacy* melalui mekanisme *mastery experience* yang dijelaskan oleh Bandura (1997): pengalaman berhasil yang berulang membangun keyakinan diri yang semakin kuat, yang kemudian mendorong siklus positif antara kepercayaan diri dan inovasi.

Hasil uji simultan membuktikan bahwa *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare ($F_{hitung} = 35,166$; Sig. = 0,000; Adjusted $R^2 = 0,582$). Nilai F_{hitung} yang jauh melebihi $F_{tabel} = 4,047$ menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan fit dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Kontribusi keduanya sebesar 58,2% (Adjusted R^2) merupakan angka yang substansial, menunjukkan bahwa faktor psikologis internal ini memainkan peran yang sangat dominan dalam menentukan kinerja pegawai (Ariani & Putra, 2024).

Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perlunya strategi pengembangan SDM yang mengintegrasikan penguatan *self efficacy* dan budaya kerja inovatif secara simultan dan sinergis. Program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun keyakinan diri dan mendorong kreativitas pegawai, akan jauh lebih efektif dibandingkan program yang berfokus pada salah satu aspek saja. Kejaksaan Negeri Parepare dapat mengimplementasikan program *integrated capability development* yang menggabungkan *self efficacy training*, *innovation bootcamp*, dan sistem mentoring berbasis kasus nyata untuk membangun ekosistem pegawai yang unggul secara psikologis dan fungsional (Idrus, 2023; Ariani & Putra, 2024).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pertama, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,619 > t_{tabel} = 2,012$ dan $Sig. = 0,001 < 0,05$. Semakin tinggi *self efficacy* pegawai, semakin optimal kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Kedua, perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,891 > t_{tabel} = 2,012$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Perilaku kerja inovatif bahkan terbukti menjadi prediktor yang lebih dominan dibandingkan *self efficacy* dalam penelitian ini.

Ketiga, *self efficacy* dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Parepare, dengan $F_{hitung} = 35,166 > F_{tabel} = 4,047$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Kontribusi kedua variabel sebesar 58,2% (Adjusted R^2) menunjukkan bahwa faktor psikologis internal memainkan peran yang sangat signifikan dalam menentukan kinerja pegawai.

Saran

Pertama, bagi Kejaksaan Negeri Parepare, disarankan untuk mengembangkan program penguatan *self efficacy* pegawai secara terstruktur dan berkelanjutan melalui pelatihan berbasis kompetensi, program *coaching* dan *mentoring* reguler, serta sistem penghargaan atas pencapaian yang membangun kepercayaan diri pegawai. Pemimpin juga perlu menciptakan iklim psikologis yang aman dan suportif agar pegawai berani mengambil inisiatif (Idrus, 2023; Guan, 2022).

Kedua, untuk mendorong perilaku kerja inovatif, Kejaksaan Negeri Parepare disarankan membentuk tim inovasi lintas bidang, menyelenggarakan forum *brainstorming* reguler, dan mengintegrasikan indikator inovasi dalam sistem evaluasi kinerja. Apresiasi atas ide-ide baru yang berhasil diimplementasikan akan memperkuat budaya inovatif secara berkelanjutan (Prasetyo & Hadi, 2023).

Ketiga, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model analisis dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi yang berpotensi memengaruhi hubungan antara *self efficacy*, perilaku kerja inovatif, dan kinerja pegawai seperti kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, atau motivasi intrinsik guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai di lembaga penegakan hukum (Ariani & Putra, 2024).

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., & Putra, A. (2024). Pengaruh *self efficacy* dan perilaku inovasi terhadap kinerja pegawai: Studi pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 45–62.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Ed. ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, Y. (2022). The impact of self-efficacy on employee performance: Evidence from China. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 345–358.
- Idrus, I. (2023). *Good governance: Kajian empiris budaya organisasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Amerta Media.

- Idrus, I., & Risdah, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 118–126.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Ed. ke-13). Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025. Lembaran Negara RI Tahun 2010 Nomor 128.
- Prasetyo, A., & Hadi, M. (2023). Peran perilaku inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 6(4), 200–213.
- Putri, D. (2022). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 98–110.
- Rizal, M., & Wulandari, S. (2022). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 10(2), 130–144.
- Santoso, P. (2021). Pengaruh perilaku inovasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 23(1), 45–59.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. ke-2). Alfabeta.