



Pengaruh *Self Efficacy* dan *Individual Inovation Capability* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Balai Wilayah Sungai Maluku

Conchita Valentina Latupapua¹, Fransiska Natalia Rahallo², Tama Raya Silitong³

¹⁻³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia

Email: Tamarayasilitonga46@gmail.com

Alamat: Jl. Ir. M. Putuhena, Poka, Kec. Teluk Ambon, Kota Ambon, Maluku, 97233

Abstract. *This study aims to examine the influence of self-efficacy and individual innovation capability on employee performance, with work motivation as a mediating variable at the Maluku River Basin Office. A quantitative approach was used in this study, with data collection methods through the distribution of online questionnaires to 93 Maluku River Basin Office employees. The data obtained were then analyzed using a path analysis model and SEM-PLS analysis tools to test the direct and indirect relationships between variables. The results showed that self-efficacy and individual innovation capability have a positive and significant influence on employee work motivation. These two variables also have a positive and significant influence on employee performance. In this case, the self-efficacy variable is proven to have a significant influence on employee performance, indicating that employees' self-confidence in their ability to achieve goals can improve their performance results. Similarly, individual innovation capability has a significant influence on employee performance, indicating that employees' ability to innovate individually also plays a role in increasing productivity and work results. In addition, this study also found that work motivation has a significant influence on employee performance, confirming the importance of motivation in achieving optimal performance. Work motivation has also been shown to function as a mediator, able to mediate the influence of self-efficacy and individual innovation capability on employee performance. In other words, increasing individual self-efficacy and innovation capability can strengthen work motivation, which in turn will improve employee performance. This research provides useful insights for developing managerial strategies, particularly in human resource management to improve employee performance in government institutions such as the Maluku BWS.*

Keywords: *employee performance; Individual innovation capability; Mediating Variables; Self efficacy; Work motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh self-efficacy dan individual innovation capability terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Balai Wilayah Sungai Maluku. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online kepada 93 pegawai BWS Maluku. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model analisis jalur (path analysis) dan alat analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan individual innovation capability memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kedua variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, variabel self-efficacy terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa keyakinan diri pegawai dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan dapat meningkatkan hasil kinerja mereka. Demikian pula, individual innovation capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kemampuan pegawai untuk berinovasi secara individual juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya motivasi dalam mencapai kinerja optimal. Motivasi kerja juga terbukti berfungsi sebagai mediator yang mampu memediasi pengaruh antara self-efficacy dan individual innovation capability terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan self-efficacy dan kemampuan inovasi individu dapat memperkuat motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna untuk pengembangan strategi manajerial, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di institusi pemerintah seperti BWS Maluku.

Kata kunci: *Individual innovation capability; kinerja pegawai; Motivasi kerja; Self efficacy; Variabel Mediasi*

1. LATAR BELAKANG

Aspek terpenting dari tingkat keberhasilan dalam organisasi yang ditentukan oleh sumber daya manusia adalah kinerja pegawai (Sudarmanto, 2018). Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2011) dalam (Arifan & Nurdiana Dihan, 2018) yang menyatakan bahwa “untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut (kinerja pegawai)”.

Self efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai tujuan atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan tugas yang ditetapkan. Efikasi diri yang rendah mencegah pekerjaan yang baik, ini berdampak langsung terhadap pegawai BWS yang menghadapi pekerjaan mereka. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat, ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi kesulitan, serta inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks terkait pengelolaan sumber daya air. Mereka lebih mungkin untuk menetapkan tujuan yang menantang, berusaha lebih keras untuk mencapainya, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kendala teknis atau administratif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sembiring, 2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari temuan ini bagi BWS adalah bahwa tingkat *self-efficacy* pegawai dapat menjadi prediktor penting terhadap seberapa baik mereka akan berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik dan mampu mengatasi berbagai tantangan yang melekat dalam pengelolaan sumber daya air.

Faktor lain yang penting untuk diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2013) dalam (Siti Setianingrum, Dkk. 2023) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk tujuan perusahaan. Dalam konteks Balai Wilayah Sungai, motivasi kerja pegawai menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan. Sebagaimana ditegaskan oleh Satria M, Y, (2022) (Siti Setianingrum, Dkk. 2023) (Muhammad Iqbal, Dkk. 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Satria M. Y, 2022) (Siti Setianingrum, Dkk. 2023) (Muhammad Iqbal, Dkk. 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

Balai Wilayah Sungai (BWS) Maluku pertama kali terbentuk pada tanggal 17 Juli 2006. Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 13/PRT/M/2006 Tanggal Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Ditjen Sumber Daya Air. BWS Maluku merupakan Unit

Pelaksana Tugas (UPT) Direktorat Jenderal Sumber Daya Air yang sebelumnya masih berupa Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu. Balai Wilayah Sungai Maluku.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja PNS Tahun 2024.

Nilai Evaluasi Kinerja	Sangat baik	baik	Butuh perbaikan	kurang	Sangat kurang
2022	25	66	1	2	1
2023	24	68	0	1	2
2024	19	70	2	2	2

sumber : BWS Maluku

Berdasarkan data hasil evaluasi kinerja pegawai PNS Balai Wilayah Sungai Maluku pada tahun 2022 ada 1 pegawai yang kinerjanya tidak optimal dan pada tahun 2023-2024 ada 2 pegawai memiliki kinerja yang buruk, hal tersebut menjadi perhatian bagi peneliti untuk meneliti karena sekipun 2 pegawai yang memiliki kinerja buruk artinya harus diteliti dan juga peningkatan kinerja bukan hanya tentang menangani karyawan yang berkinerja buruk, tetapi juga tentang memaksimalkan potensi semua karyawan.

Penelitian menambahkan variabel baru yaitu variabel *Individual Innovation Capability*. Yang dimana Inovasi dapat dianggap sebagai kemampuan organisasi karena itu adalah tindakan menyatukan kemampuan sumber daya yang telah ada dengan kemampuan yang baru untuk menciptakan nilai (Saunila Minna, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh *self-efficacy* dan *Individual Innovation Capability* terhadap kinerja pegawai BWS Maluku, serta peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan tersebut. Dalam penelitian (JS Nugraha, S Sukiman. 2023) menemukan bahwa *Individual Innovation Capability* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi

Teori yang dipaparkan diatas mengenai proses-proses *Self Efficacy* yaitu salah satu salah satunya adalah proses motivasi. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* tinggi, akan

berpengaruh pada peningkatan motivasi pada dirinya untuk berbagai pekerjaan. Sehingga, dapat diduga bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Motivasi. Dugaan tersebut, telah dibuktikan oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu ; (Noviawati, 2016) dan (Rajapakshe, 2021) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh terhadap Motivasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Individual Innovation Capability Terhadap Motivasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, kapabilitas inovasi (*innovation capability*) adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru sehingga terciptanya inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jong dalam Muhammad yofi (2022), *individual innovation capability* memiliki tiga (3) indikator sebagai berikut: 1) Karakteristik keperibadian, 2) Perilaku individu, 3) Output. Dalam penelitian Jatu Surya Nugraha, Susanto Sukiman (2023) menemukan bahwa *Individual Innovation Capability* dapat berpengaruh terhadap Motivasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Individual Innovation Capability* Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya dapat diartikan sebagai *Self Efficacy*. *Self efficacy* menurut Baron & Byrne (2003) dalam (Muhammad yofi, 2022) merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, *Self Efficacy* dapat diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Erawati & Wahyono, 2019) (Chen, 2020) (Khaerana, 2020) (Rahmi, 2020) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Pegawai.

AR Darmarini, S Sumartik, et. Al (2023) Dalam penelitian Kimberly (2019), memberikan pernyataan bahwasanya kemahiran penguasaan adalah langka terbaik guna memberikan peningkatan kualitas kerja serta kemahiran berkompetitif. Wati (2020) memberikan definisi dengan kemahiran individu tenaga kerja guna memberikan sebuah yang terbaru serta memberikan manfaat pada perusahaan. Perusahaan yang mengambil manfaat kesempatan penguasaan dengan keefektifan sepanjang pemrosesan penguasaan bisa merasakan perolehan yang berhasil, sehingga kemudian memberikan pengaruh pada kualitas kerja berjangka kepanjangan pada perusahaan (Mir et al, 2016). Dari penelitian AR Darmarini, S Sumartik, et. Al (2023), Wati (2020) menemukan bahwa *Individual Innovation Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka :

H4 : *Individual Innovation Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka dapat diduga bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, tentu dirinya akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas dari organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Pengaruh yang positif antara Motivasi dan kinerja telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, diantaranya; (Pancasila et al., 2020) (Erawati & Wahyono, 2019) (Noviawati, 2016) (Barton et al., 2021) dan (Rahmi, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel mediasi.

Teori yang dipaparkan diatas mengenai proses-proses Self Efficacy yaitu salah satunya adalah proses motivasi. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Menurut Bandura (1997) dalam (Muhammad Yofi, 2022), Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan

individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan. Artinya Self Efficacy dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan motivasinya. Factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah factor individu. Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Penelitian tersebut diantaranya, yaitu ; (Noviawati, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Motivasi dapat memediasi pengaruh antara self efficacy terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan penjelasan diatas, kapabilitas inovasi (*innovation capability*) adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru sehingga terciptanya inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jong dalam muhammad yofi (2022), individual innovation capability memiliki tiga (3) indikator sebagai berikut: 1) Karakteristik kepribadian, 2) Perilaku individu, 3) Output. Dalam penelitian Jatu Surya Nugraha, Susanto Sukiman (2023), Menemukan bahwa *Individual Innovation Capability* dapat berpengaruh terhadap Motivasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₇: Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh antara variabel Individual Innovation Capability terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 93 pegawai Balai Wilayah Sungai Maluku. Karena populasi tidak lebih dari 100, maka sample di ambil secara keseluruhan, yaitu sebanyak 93 pegawai.

Sumber Data

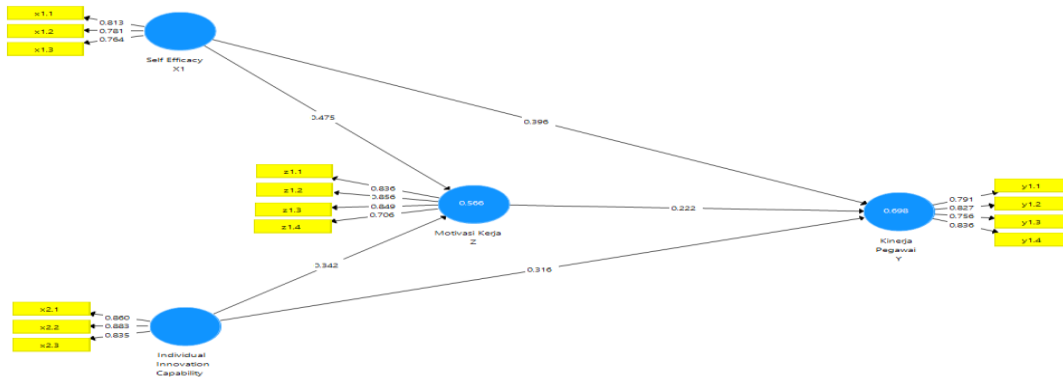
Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang di bagikan kepada responden melalui online.

Analisis dan Alat Analisis Data

Analisis Data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan alat bantu *Software SmartPLS 3.0*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1. Part Diagram.

Uji Validitas

Uji validitas dalam SmartPLS terdiri dari dua jenis pengujian yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen

Uji Validitas konvergen dalam smartPLS dinilai berdasarkan outer loading, yang mengukur korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk yang relevan. Dalam menilai validitas konvergen menggunakan rule of thumb yang di mana nilai dari outer loading sendiri lebih besar dari > 0.7 . Menurut Chin dalam Ghazali (2015), nilai outer loading 0,50-0,60 dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Dalam penelitian ini menggunakan batas minimal 0,60.

Tabel 2 Outer Loading.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
SELF EFFICACY (X1)	x1.1	0.813	Valid
	x1.2	0.781	Valid
	x1.3	0.764	Valid

INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY (X2)	x2.1	0.860	Valid
	x2.2	0.883	Valid
	x2.3	0.835	Valid
MOTIVASI KERJA (Z)	z1.1	0.836	Valid
	z1.2	0.856	Valid
	z1.3	0.849	Valid
	z1.4	0.706	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	y1.1	0.791	Valid
	y1.2	0.827	Valid
	y1.3	0.756	Valid
	y1.4	0.706	Valid

Sumber: Data diolah(2025)

Nilai outer loading dari semua variabel yang diuji telah memenuhi persyaratan.

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua nilai outer loading >0,60, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

2. Validitas Diskriminan

Tabel 3 Cross Loading.

	Individual Capability_X2	Innovation Kinerja Pegawai_Y	Motivasi Kerja_Z	Self Efficacy_X1
x1.1	0,477	0,600	0,555	0,813
x1.2	0,529	0,568	0,528	0,781
x1.3	0,615	0,647	0,588	0,764
x2.1	0,860	0,682	0,665	0,679
x2.2	0,883	0,575	0,535	0,576
x2.3	0,835	0,636	0,508	0,509
y1.1	0,594	0,791	0,604	0,652
y1.2	0,631	0,827	0,555	0,657
y1.3	0,488	0,756	0,529	0,547
y1.4	0,645	0,836	0,606	0,618
z1.1	0,527	0,581	0,836	0,619
z1.2	0,522	0,588	0,856	0,587
z1.3	0,626	0,607	0,849	0,572
z1.4	0,498	0,550	0,706	0,533

Sumber: Data diolah(2025)

Validitas diskriminan bisa dinilai melalui metode lain, yaitu dengan memeriksa nilai rata-rata variant extracted (AVE) dari setiap indikator. Menurut Ghazali (2008), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 untuk mengindikasikan model yang baik.

Tabel 4 Average Variance Extracted (AVE).

	Average Variance Extracted (AVE)
Self Efficacy_X1	0,618
Individual Innovation Capability_X2	0,739
Kinerja Pegawai_Y	0,645
Motivasi Kerja_Z	0,663

Sumber: Data diolah(2025)

Uji Reabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas.

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Self Efficacy_X1</i>	0,691	0,829	Reliabel
<i>Individual Innovation Capability_X2</i>	0,824	0,895	Reliabel
<i>Kinerja Pegawai_y</i>	0,816	0,879	Reliabel
<i>Motivasi Kerja_Z</i>	0,828	0,887	Reliabel

Sumber: Data diolah(2025)

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Nilai Koefisien (O/STEV)	T Statistics	P Values	Hasil
H1 <i>Self Efficacy</i> (X1) □ Motivasi Kerja (Z)	0,475	0,491	2,475	5,144	0,000	Diterima
H2 <i>Individual innovation capability</i> (X2) □ Motivasi Kerja (Z)	0,342	0,331	0,342	3,245	0,001	Diterima
H3 <i>Self Efficacy</i> (X1) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,501	0,526	0,396	5,650	0,000	Diterima
H4 <i>Individual innovation capability</i> (X2) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,392	0,372	0,316	3,245	0,000	Diterima
H5 Motivasi Kerja (Z) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,222	0,214	0,222	2,610	0,009	Diterima

<i>Self Efficacy (X1)</i> □						
H6	Motivasi Kerja (Z) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,076	0,073	0,566	2,372	0,018 Diterima
<i>Individual innovation capability (X2)</i> □						
H7	Motivasi Kerja (Z) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,07	0,073	0,698	1,812	0,071 Diterima

Sumber: Data diolah(2025)

Pembahasan

1. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis H1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Self Efficacy terhadap variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien 2,475 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 5,144 lebih besar dari nilai t-tabel ($5,144 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki kesadaran akan pentingnya kerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidup, meskipun tingkat keyakinan atau intensitas usahanya tidak sepenuhnya tinggi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016), (Rajapakshe, 2021) dan (Satria,M.Y,2022) yang menemukan bahwa Self Efficacy dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

a. Pengaruh Individual innovation capability Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis H2 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Individual innovation capability terhadap variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,342 dan nilai p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 3,245 lebih besar dari nilai t-tabel ($3,245 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Kedisiplinan dalam mencapai target kerja ini mencerminkan kontribusi positif terhadap kemampuan inovasi individu, karena individu yang konsisten dalam

pencapaian target cenderung lebih terstruktur, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja yang kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aristanto,2017), (Kadir, N. A., & Ariprowo, T. ,2023) dan (Nugraha, J. S., & Sukiman, S.,2023) yang menemukan bahwa Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Yang dimana bisa meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja serta kemahiran penginovasian pada individual .Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

b. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis H3 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Self Efficacy terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien 0,396 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 5,650 lebih besar dari nilai t-tabel ($5,650 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Tingkat keyakinan yang cukup tinggi dari responden bahwa usaha yang telah mereka lakukan sebelumnya berperan dalam keberhasilan yang mereka capai atau harapkan. Tetapi masih ada beberapa yang kurang percaya pada keyakinannya dilihat dari jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). Seseorang yang memiliki Self Efficacy yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dengan demikian, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erawati & Wahyono, 2019)(Chen, 2020), (Khaerana, 2020)(Rahmi, 2020), (Rajapakshe, 2021) dan (Satria,M.Y,2022)

c. Pengaruh Individual innovation capability Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis H4 menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Individual innovation capability terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 4,146 lebih besar dari nilai t-tabel ($4,146 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Indikator variabel Individual Innovation Capability yang dimana pada pernyataan “Saya selalu memberikan keputusan yang jujur dalam menyelesaikan tugas” memperoleh nilai mean 4,40. Nilai ini menunjukkan bahwa responden secara umum sangat setuju terhadap pentingnya kejujuran dalam pengambilan keputusan. Kejujuran ini menjadi indikator positif dalam mendukung kemampuan inovasi individu, karena integritas merupakan landasan dalam menciptakan solusi yang orisinal dan dapat dipercaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aristanto, 2017), (Kadir, N. A., & Aripriabowo, T., 2023) dan (Nugraha, J. S., & Sukiman, S., 2023) yang menemukan bahwa Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

d. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis H5 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai p-value sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 2,610 lebih besar dari nilai t-tabel ($2,610 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Mayoritas responden setuju bahwa penghargaan atau bentuk apresiasi dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa di balai wilayah sungai perlu yang namanya penghargaan, sistem penghargaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, karena individu merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan Faktor yang berasal dari individu merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang berasal dari individu itu tersebut meliputi pengalaman kerja, sikap, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan motivasi (Gibson, 2016). Oleh karena motivasi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, tentu dirinya akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas dari organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satria, M.Y, 2022) (Pancasila et al., 2020) (Erawati & Wahyono, 2019) (Noviawati, 2016) (Barton et al., 2021) dan (Rahmi, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

e. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis H6 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Self Efficacy terhadap variabel Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,566 dan nilai p-value sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 2,372 lebih besar dari nilai t-tabel ($2,372 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima.

Hasil ini menggambarkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan yang dibangun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki Self Efficacy yang tinggi akan mendorong motivasi pada diri setiap pegawai yang kemudian akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) (Kamarullah, M.I., Marwan, et.al. 2024) dan (Satria M.Y, 2022) yang mendapatkan

hasil bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

f. Pengaruh Individual innovation capability Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis H6 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Individual innovation capability terhadap variabel Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,698 dan nilai p-value sebesar 0,041 lebih besar dari 0,05 serta nilai t- hitung sebesar 1,812 lebih besar dari nilai t-tabel ($1,812 > 1,65$). Hal ini menunjukkan bahwa Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja artinya Individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan t-tabel ($1,812 > 1,65$). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tujuh (H7) ditetrima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadir, N. A., & Ariprowo, T. ,2023) dan (Nugraha, J. S., & Sukiman, S.,2023) yang menemukan bahwa Individual innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

5. KESIMPULAN

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy terhadap Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Balai Wilayah Sungai Maluku. Dengan tingkat keyakinan yang cukup tinggi dari usaha yang telah dilakukan sebelumnya, motivasi kerja pegawai akan meningkat di Balai Wilayah Sungai Maluku. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel Individual Innovation Capability terhadap Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi Self Efficacy, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Maluku. Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa variabel Individual Innovation Capability

terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Setiap kenaikan pada Individual Innovation Capability akan meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Setiap kenaikan pada motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Maluku. Selain itu, motivasi kerja dapat menjadi pemediasi pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai, serta pemediasi pengaruh Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Pegawai di Balai Wilayah Sungai Maluku.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-â.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Barton, B. A., Adams, K. S., Browne, B. L., & Arrastia-Chisholm, M. C. (2021). The effects of social media usage on attention, motivation, and academic performance. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 11-22. <https://doi.org/10.1177/1469787418782817>
- Chen, Y. (2020). Correlation between self-efficacy and English performance. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(8), 223-234. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i08.13697>
- Darmarini, A. R., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Individual innovation capability dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan di Industri tas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(2), 288-296. <https://doi.org/10.26740/jupe.v12n2.p288-296>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145-155. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- Kamarullah, M. I., Marwan, M., & Hidayanti, I. (2024). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(3). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i3.4622>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>

- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra*, 3(1), 1-15.
- Malik, M. C., & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 28-45. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.81>
- Nugraha, J. S., & Sukiman, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Gresik. *Soetomo Business Review*, 4, 230-249.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. 7 (6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Prasetyo, S., & Arafat, Y. (2021). The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland Water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang. *KnE Social Sciences*, 573-582. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i1.8315>
- Raditya, Y., DN, S. W., & Mukti, M. A. (2019, October). Pengaruh self efficacy dan perceived organizational support terhadap resistance to change dimediasi readiness for change. In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage* (Vol. 9, No. 1).
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56-62. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2359>
- Rajapakshe, W. (2021). The impact of academic procrastination, selfefficacy, and motivation on academic performance: among undergraduates in non-state universities in Sri Lanka. <https://doi.org/10.9734/ajess/2021/v14i330356>
- Ramadhoani, V. P. (2020, March). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 82-94).
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127-136.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di dinas komunikasi dan informatika provinsi jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 727-740. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.