FORUM EKONOMI, 23 (2) 2021, 302-309
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI

# Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi

**Anisa Kusuma[1], Hari Purwanto[2], Prima Utama[3*]**
[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI, Madiun.
[1]Email: anisakus10@gmail.com
[2]Email: haripurwanto@unipma.ac.id
[*3]Email: primautama@unipma.ac.id

**Abstrak**

Latar belakang dari penelitian ini adalah adanya perubahan organisasi khususnya pada penerapan teknologi baru di PT. INKA (Industri Kereta Api) Madiun. Beberpa waktu yang lalu, PT. INKA (Industri Kereta Api) Madiun telah meluncurkan sebuah aplikasi baru yang dipercaya dan diyakini bisa membantu aktivitas karyawan dan bisa memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Aplikasi tersebut diberi nama INKA Mobile. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dampak pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi. Inovasi dalam penelitian ini hanya difokuskan pada penerapan aplikasi INKA Mobile yang baru diluncurkan oleh perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. INKA madiun yang berjumlah 250 orang karyawan. Penetapan jumlah sampel ini menggunakan formula dari Issac dan Michael dengan toleransi kesalahan yang digunakan 5%. IBM SPSS digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Sementara itu untuk uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dan uji MRA (Moderate Regression Analysis). Berdasarkan dari hasil uji statistic diperoleh hasil bahwa inovasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sementara itu efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Melalui uji moderasi diperoleh hasil bahwa efikasi diri memperlemah hubungan antara inovasi terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Perubahan organisasi; inovasi; efikasi diri; kinerja

## *The effect of inovation toward working performance with self efficacy as mediator*

***Abstract***

*Background of this reseach is an organizational change especially in technology innovation in PT. INKA (Industri Kereta Api) Madiun. Lately, PT. INKA (Industri Kereta Api) Madiun has launched an mobile application which claimed could increase working performance of their employees. This mobile application called INKA Mobile. The subject of this study is to examine the impact of innovation toward working performance where self efficacy as moderating variable. Inovation in this reaserch based on INKA Mobile application using by employees of PT. INKA Madiun. The sample of this research are 250 employees of PT. INKA consist of organic and non-organic employees. Instrument analysis to test the model is IBM SPSS and hypothesis test using t-tes and MRA( Moderate Regression Analysis). Based on statistic test showed that innovation has no effect toward performance, self efficacy has positive effect on performance, and self efficacy has moderating effect on innovation toward performance. Kinds of moderation variable in this research is quasi moderation.*

***Keywords:*** *Organizational change; inovation; self efficacy; performance*

Copyright © 2021, **FORUM EKONOMI** ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang dimilikinya memiliki kinerja yang baik dan unggul. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut. Tren yang terjadi saat ini adalah banyak manajemen sumber daya manusia yang mencoba berbagai alternatif cara untuk mendapatkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Schuler (1999) mengatakan bahwa peranan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan karena berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi itu sendiri.

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi memiliki standar tersendiri dalam pengukurannya. Standar tersebut dimaksudkan untuk mengukur apakah kinerja karyawan sudah memenuhi kriteria layak atau baik sesuai yang telah ditetapkan perusahaan atau belum. Maka dari itu, agar pengukuran kinerja karyawan jelas dan terukur maka tolok ukur keberhasilan seorang karyawan harus ditetapkan sebelumnya (Moeheriono, 2012: 95).

Kinerja merupakan pencapaian kegiatan karyawan atas pekerjaan yang diberikan berdasarkan ketentuan keahlian yang berlaku (Robbins, 2006). Kinerja karyawan tidak serta merta hanya dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri karyawan saja. Menurut Mangkuprawira (2003: 155) kinerja dipengaruhi oleh faktor: individu, organisasi, dan sosial. Faktor individu bisa meliputi: kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, dan rasa percaya diri. Faktor organisasi bisa dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan organisasi, kejelasan tujuan, dan kepemimpinan dalam organisasi. Sedangkan faktor sosial meliputi: kualitas dukungan, keamanan, kepercayaan terhadap tim dan organisasi, dan rasa semangat.

Cara yang lazim digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah inovasi. Inovasi disini bentuknya bisa beraneka macam. Ada inovasi gaya kepemimpinan, inovasi teknologi, inovasi organisasi, dan lain sebagainya. Tujuan dari inovasi yang dilakukan organisasi pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan reputasi dan keuntungan organisasi dalam waktu jangka panjang (Handoko: 4). Artinya, jika perusahaan menerapkan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pada hakikatnya peningkatan kinerja tersebut akan searah dengan meningkatnya keuntungan yang akan diperoleh organisasi.

Martinette et al (2014) mengungkapkan bahwa inovasi adalah penerapan kemampuan ide baru yang memiliki fungsi untuk merespon lingkungan untuk mencapai keberhasilan. Penelitian yang dilakukan oleh Jihananti et al (2018) dan Marin-Idarraga dan Cuartas-Marin (2019) menemukan bukti bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Puryantini et al (2017) yang menemukan bukti bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa inovasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Guna mendukung inovasi, self efficacy atau keyakinan diri juga mutlak dibutuhkan. Self efficacy adalah suatu rasa kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang tentang seberapa jauh mereka bisa melakukan tugas dan tanggung jawab (Santrock, 2007). Eka Desiana (2018) menyatakan bahwa self efficacy merupakan salah satu faktor yang bisa memengaruhi inovasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dissanayake et al (2019) dan Muallifah et al (2016) menemukan bukti bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya sebuah keyakinan dalam diri karyawan secara psikologis bisa membantu mensukseskan penerapan inovasi oleh organisasi.

PT. INKA (Industri Kereta Api) Madiun adalah satu-satunya BUMN yang bergerak pada manufaktur kereta api di Indonesia bahkan Asia Tenggara. Semakin pesatnya kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan pasar global menuntut PT. INKA harus bisa bersaing dengan kompetitor ditingkat global. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan inovasi teknologi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini PT. INKA memiliki 1643 karyawan yang terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan tetap. Disisi lain, perusahaan ini juga memiliki 5 anak usaha dibawah naungannya. Saat ini PT. INKA telah mengembangkan sebuah aplikasi yang diklaim bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Aplikasi

ini diberi nama INKA Mobile. Pihak manajemen beranggapan dengan digunakan aplikasi ini bisa mempermudah pekerjaan karyawan menjadi efektif dan efisien sehingga bisa berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PT. INKA. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh inovasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. INKA Madiun).

**Tinjauan pustaka**

**Inovasi**

Inovasi adalah keinginan atau hasrat seseorang untuk belajar tentang hal baru pada konsep yang luas dan beraneka macam (Klein dan Bhagat, 2016). Artinya inovasi diawali dari sebuah dorongan untuk mencoba sesuatu yang baru terhadap apa yang ingin dipelajari tanpa ada batasan tertentu. Aulawi et al (2009) juga mengemukakan pendapat bahwa proses menerima, pembentukan gagasan, dan penerapan rancangan pemikiran terhadap suatu produk merupakan bagian dari inovasi.

Risehtunang (2017) mengatakan bahwa inovasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Ciri khusus, artinya sesuatu yang belum dimiliki orang atau produk lain. (2) Unsur kebaruan, artinya ada karakteristik baru yang dimiliki. (3) Dilaksanakan atas perencanaan rancangan, artinya inovasi yang diciptakan merupakan realisasi dari rancangan yang dibuat. (4) Memiliki tujuan, inovasi dibuat dengan arahan dan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Terdapat dua jenis inovasi menurut Sri Utami (2012: 04), yaitu inovasi radikal dan inovasi inkremental. Inovasi radikal adalah inovasi yang dikelola atau dilakukan oleh sebuah badan riset atau peneliti yang sesuai dengan bidangnya. Sementara itu inovasi inkremental adalah sebuah rangkaian perbaikan dari sesuatu yang telah ada akan tetapi skalanya masih dalam kategori rendah. Mohamad Ginanjar menambahkan bahwa inovasi memiliki enam sifat perubahan, yaitu: penggantian, perubahan, penambahan, penyusunan kembali, penghapusan, dan penguatan.

Terdapat lima indikator yang bisa digunakan untuk mengukur inovasi. Berikut adalah lima indikator menurut Klein dan Bhagat (2016):

Kreativitas, gairah, keahlian, gaya berfikir, dan psikografis

**Efikasi diri**

Efikasi diri adalah suatu hal yang menjadikan persepsi diri tentang kemampuan yang dimiliki dapat berfungsi pada situasi tertentu (Alwilson, 2009: 287). Santrock (2007) mendefinisikan efikasi diri sebagai rasa kepercayaan diri seseorang dalam menguasai lingkungan yang bisa mendatangkan keuntungan. Seseorang yang memiliki efikasi diri akan memiliki sebuah kepercayaan diri bahwa dirinya mampu dan bisa. Self efikasi ini juga bisa membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

Setiap orang memiliki efikasi diri yang berbeda-beda. Menurut Dervis (2013), terdapat tiga dimensi self efikasi, yaitu:

Tingkat atau level, yaitu tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang bahwa mereka mampu melakukan tugas tersebut secara maksimal;

Kekuatan atau strength, yaitu keyakinan seseorang atas kegiatan yang dilakukan; dan

Generealisasi, yaitu keyakinan seseorang yang bersifat khusus dan tidak ada batasan tertentu.

Pentingnya efikasi diri dalam diri seseorang perlu menjadi perhatian bagi para manajemen organisasi. Pihak manajemen harus bisa membangkitkan efikasi diri pada diri karyawannya karena bisa membatu dalam peningkatan kinerja. Adapun faktor-faktor yang bisa memengaruhi efikasi diri menurut Goyena dan Fallis (2009) adalah:

Pengalaman yang menetap, pengalaman yang dirasakan, pendapat orang lain, dan psikologis seseorang.

Efikasi diri bisa diukur melalui beberapa indikator. Berikut adalah indikator efikasi diri menurut Jones (dalam Chasanah, 2008):

Perasaan mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu;

Kemampuan yang lebih baik;

Menyukai pekerjaan yang menantang; dan

Puas pada pekerjaan.

Copyright © 2021, **FORUM EKONOMI** ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

**Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja adalah sebuah pencapaian karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dari tanggung jawabnya pada pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas (Mangkunegara, 2009). Dalam hal ini output, kuantitas, dan kualitas menjadi salah satu indikator yang bisa digunakan untuk menentukan apakah kinerja seseorang baik atau buruk. Tentu saja tiga aspek tersebut juga harus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Memiliki output yang tinggi namun kualitas rendah, berarti belum bisa dikatakan berkinerja baik.

Robbins (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketetapan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan dalam sebuah organisasi pasti memiliki target yang diberikan. Apabila karyawan mampu mencapai target minimal yang diberikan, maka bisa dikatakan memiliki kinerja baik.

Terdapat empat faktor yang bisa memengaruhi kinerja yang disampaikan oleh Prawirosentoso (2008: 27). Empat faktor kinerja tersebut adalah:

Prestasi: prestasi dianggap sebagai sebuah dorongan (alasan) seseorang untuk bekerja lebih baik. setiap karyawan pasti menginginkan berprestasi ditempat kerjanya. Biasanya mereka yang berprestasi akan memperoleh reward dari perusahaan yang secara otomatis juga menguntungkan bagi dirinya sendiri.

Percaya diri: orang dengan percaya diri yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini terjadi ketika karyawan memiliki keyakinan bisa menyelesaiakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengendalian diri: karyawan yang memiliki pengendalian yang baik maka setiap keputusan yang diambil juga akan baik. tentu saja hal ini juga akan berpengaruh pada kinerjanya; dan

Kompetensi: kompetensi yang baik dan unggul akan menghasilkan kinerja yang baik dan unggul pula.

Indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut Chasanah (2008) dibagi kedalam enam aspek. Indikator tersebut adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling melalui kuesioner yang disebar menggunakan google form. Metode analisis data penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan variabel moderasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. INKA yang berjumlah 848 karyawan. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Issac dan Michael dengan menggunakan toleransi kesalahan 5%, sehingga ditetapkan jumlah sampel sebesar 250 karyawan.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 21 untuk mengolah data. Sementara itu untuk uji instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Instumen akan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas instrumen akan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2016: 48).

Penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis dilakukan uji t dan MRA (Moderated Regression Analysis). Uji MRA dilakukan untuk untuk menguji efek moderasi variabel efikasi diri antara hubungan inovasi dengan kinerja. Dalam uji MRA terdapat tiga persamaan, yaitu sebagai berikut:

Persamaan 1: $Y = \alpha + b1X1 + \varepsilon$

Persamaan 2: $Y = \alpha + b1X1 + b2Z1 + \varepsilon$

Persamaan 3: $Y = \alpha + b1X1 + b2Z1 + b3X1 * Z + \varepsilon$

dimana:

Y: Variabel terikat

a: Konstanta

b: Koefisien variabel independen

x: Variabel independen

Z: Variabel moderasi

E: eror

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menurut jenis kelamin adalah 164 laki-laki (65,6%) dan 86 wanita (34,4%). Banyaknya responden laki-laki dalam penelitian ini merupakan karakter yang lazim pada industri manufaktur transportasi dimana mayoritas karyawannya didominasi oleh laki-laki. Untuk tingkat pendidikan, posisi terbanyak ditempati lulusan sarjana (S1) sejumlah 173 responden, Diploma 43 responden, dan SLTA/ sederajad 34 responden. Banyaknya lulusan sarjana di PT. INKA dikarenakan aturan perusahaan yang mensyaratkan pendidikan sarjana untuk menduduki posisi staf perusahaan.

Sementara itu untuk karakteristik berdasarkan usia, paling dominan adalah responden dengan usia 25-30 tahun atau sebanyak 157 orang. Sedangkan yang paling rendah adalah usia 41-45 tahun sebanyak 7 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. INKA masih banyak didominasi oleh usia muda.

### Uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian, diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel penelitian valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1241). Sedangkan untuk uji reliabilitas masing-masing variabel semuanya reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,70. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, data terbebas dari masalah asumsi klasik.

### Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Pada penelitian ini, derajad keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t dan uji MRA. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh langsung, sementara untuk MRA digunakan untuk menguji efek moderasi.

### Uji t

Pada uji t dilakukan pengujian secara langsung antara variabel independen yakni inovasi dan efikasi diri terhadap variabel dependen yakni kinerja. Hasil uji statistik pengujian tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji t

| Model | Unstandardized Coeficient | | Standardized Coefficient | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
| Constant | -0.108 | 4.081 | | 0.026 | 0.979 |
| Inovasi | -0.052 | 0.065 | -0.038 | 0.803 | 0.423 |
| Self Eficacy | 2.303 | 0.551 | 1.470 | 4.182 | 0.000 |
| Interaksi | -0.007 | 0.003 | -0.810 | 2.304 | 0.022 |

**Dependen variabel: kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi inovasi terhadap kinerja adalah 0.423 > 0.05. Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Inovasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sementara itu untuk uji efikasi diri terhadap kinerja, diperoleh nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yakni efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analysis moderated regression analysis (mra)

Pengujian MRA pada penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap model, yaitu: menguji regresi inovasi terhadap kinerja, efikasi diri terhadap kinerja, dan inovasi serta efikasi diri terhadap kinerja. Hasil uji statistik bisa dilihat sebagai berikut:

Copyright © 2021, **FORUM EKONOMI** ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Tabel 2. Model 1

| Model | Unstandardized Coeficient | | Standardized Coefficient | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
| Constant | 8.539 | 1.618 | | 5.278 | 0.000 |
| Inovasi | -0.048 | 0.066 | -0.035 | -0.734 | 0.463 |

**Dependen variabel: kinerja karyawan**

Tabel 3. Model 2

| Model | Unstandardized Coeficient | | Standardized Coefficient | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
| Constant | 8.539 | 1.618 | | 5.278 | 0.000 |
| Inovasi | -0.048 | 0.066 | -0.035 | -0.734 | 0.463 |
| Efikasi diri | 1.045 | 0.075 | 0.667 | 14.000 | 0.000 |

**Dependen variabel: kinerja karyawan**

Tabel 4. Model 3

| Model | Unstandardized Coeficient | | Standardized Coefficient | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
| Constant | -0.108 | 4.081 | | 0.026 | 0.979 |
| Inovasi | -0.052 | 0.065 | -0.038 | 0.803 | 0.423 |
| Efikasi diri | 2.303 | 0.551 | 1.470 | 4.182 | 0.000 |
| Interaksi | -0.007 | 0.003 | -0.810 | 2.304 | 0.022 |

**Dependen variabel: kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil statistik pada Model 1 diperoleh hasil bahwa inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sementara itu pada Model 2 diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada Model 3 regresi moderasi diperoleh hasil bahwa:
Variabel inovasi bernilai negatif yang artinya terdapat pengaruh negatif inovasi terhadap kinerja;
Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 2.303; dan
Variabel interaksi inovasi terhadap efikasi diri bernilai -0.007 menunjukkan pengaruh negatif efikasi diri terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka bisa disimpulkan bahwa hubungan antara inovasi dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja. Atau bisa dikatakan variabel efikasi diri memperlemah hubungan antara inovasi terhadap kinerja. Jenis moderasi dalam pengujian ini adalah quasi.

**Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Ditolaknya hipotesis penelitian ini adalah karena aplikasi INKA Mobile yang diterapkan di PT. INKA sifatnya masih baru. Masih dibutuhkan waktu bagi para pengguna untuk mempelajari aplikasi tersebut, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan belum bisa dilihat. Berdasarkan pengamatan dan wawancara lanjutan yang dilakukan, juga ditemukan fakta bahwa pemanfaatan aplikasi tersebut juga belum maksimal. Karyawan masih belum memaksimalkan fitur yang tersedia dalam aplikasi tersebut. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Puryantini (2017) yang juga menemukan bukti bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis dua dalam penelitian ini diterima. Efikasi diri bisa dikatakan sebagai sebuah rasa percaya yang dimiliki seseorang untuk mampu menjalan -
kan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan analisa yang dilakukan terhadap responden, ditemukan bahwa rata-rata karyawan PT. INKA memiliki kepercayaan diri yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh pengelolaan SDM yang baik perusahaan dalam

menjaga dan meningkatkan efikasi diri karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Indrawati (2017).

**Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai moderasi**

Uji statistik yang dilakukan menemukan bukti bahwa efikasi diri memoderasi hubungan antara inovasi terhadap kinerja dengan nilai negatif. Artinya efikasi diri dalam penelitian ini memperlemah hubungan antara inovasi terhadap kinerja. Peran efikasi diri yang memperlemah ini diakibatkan karena inovasi yang diterapkan di PT. INKA belum berjalan secara maksimal sehingga efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan tidak mampu meningkatkan kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan;

Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan

Efikasi diri memoderasi hubungan antara inovasi terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Agusmiati, D & Wahyudin, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Keluarga, Pengetahuan Kewirausahaan, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Minat Berwirausaha dengan Self Efficacy sebagai Moderating. Economic Education Analysis Journal, 7 (3). 878-893.

Chasanah, N. (2008). Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Tesis.

Derviş, B. (2013). Hubungan Antara Kemampuan Empati Dan Efikasi Diri Pada Guru Di Sman 03 Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabu Paten Kuantan Singingi. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

Dissanayake, I., Mehta, N. Palvia P., Taras V., & Amoako Gyampah K. 2019. Competition matters! Self Efficacy, Effort, and Performance in Crowdsourcing teams. Information & management, 56 (8).

Djajendra. (2013). No Title. Artikel. https://djajendra-motivasi.com/2013/09/27/inovasi-adalah-solusi-untuk-kesuksesan-perusahaan/

Eka Desiana, N. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(2).

Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 2(1).

Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. Management, 1–40.

Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderating ( study in pt. djarum unit skt kradenan kudus ). 2(2).

Indrawati, M. (n.d.). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA Linna Fitri Murtiningsih Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya Wasis Budiarto Human resource management in the regional apparatus organiza. 154–168.

Copyright © 2021, **FORUM EKONOMI** ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Klein, A., & Bhagat, P. (2016). Comparative study of technological innovativeness between individuals in the USA and India. Review of International Business and Strategy, 26(1), 100–117.

Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. RAE Revista de Administracao de Empresas, 59(2), 95–107.

Maulana, R. (2016). No Title. Blog. https://psikologihore.com/self-efficacy-efikasi-diri/

Muallifah, M., Astuty, I., & Selatan, L. (2016). KINERJA DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI. 7(2), 210–225.

Mangkuprawira, Sjafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Martinette, Louis, et al. 2014. Relation ship Between Learning Orientation and Business Performance and the Moderating Effect of Competitive Advantage. International Business and Economic Reseach Journal. Vol. 13. No. 4.

Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. RAE Revista de Administracao de Empresas, 59(2), 95–107.

Moehoriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Prayogo, K. D. Ngurah, I G & Suaryana, A. 2017. Pengaruh Budgetary Goal Characteristic Kinerja Manajerial dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. E Journal Akuntansi, 21, 1747-1773

Pt, P., Galesong, S., & Manado, P. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(4), 1057–1067.

Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 2(2), 21–38.

Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2).

Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.

Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad 21). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.