Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 418 – 432
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2625

Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan

The Influence of Self-Efficacy and Employee Competence on Innovative Work Behavior Among Education Department Employees

Muhamad Kemal Muyassar*, Nor Lailla
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
*Korespondensi penulis: kemalmuyassar@gmail.com**

Abstract. *This study aims to analyze the influence of employees' self-efficacy and competence on Innovative Work Behavior among employees of the DKI Jakarta Provincial Education Office. The method used in this study is an associative quantitative research design. The population for this study is the DKI Jakarta Provincial Education Office. The sampling technique employed was purposive sampling, with a sample size of 120 respondents, and data were collected via a questionnaire. Subsequently, the data were tabulated and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Self-Efficacy (X_1) and Employee Competence (X_2) have a positive and significant effect on Innovative Work Behavior (Y). Furthermore, Self-Efficacy (X_1) and Employee Competence (X_2) jointly and simultaneously influence Innovative Work Behavior (Y).*
Keywords: *Self-efficacy; Competence; Innovative Work Behavior*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan sampel 120 responden dan penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y). Dan secara simultan *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Innovative Work Behavior* (Y).
Kata kunci: *Self-efficacy*; Kompetensi Pegawai, *Innovative Work Behavior*

LATAR BELAKANG

Dinas Pendidikan sebagai salah satu pelayanan instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan serta pengelolaan seluruh urusan yang berkaitan dengan bidang pendidikan di indonesia (Rahmatiah et al., 2019). Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena melalui pendidikan dapat ditingkatkan kecerdasan serta kesejahteraan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan

Received: July 09, 2026; Revised: July 17, 2026; Accepted: July 23, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

aset strategis sekaligus penentu utama keberhasilan organisasi, terutama dalam lingkungan birokrasi publik, karena kualitas dan komitmen aparatur sangat berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik serta pencapaian organisasi secara berkelanjutan. Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta secara konsisten melakukan berbagai inovasi strategis sepanjang periode 2020-2024 untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan, tata kelola, dan keberlanjutan lingkungan.

Menurut Hadi et al. (2020) *Innovative Work Behavior* dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai innovative behavior, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Faktor internal lain yang turut memengaruhi *Innovative Work Behavior* yaitu *Self Efficacy*. *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kapasitas yang dimilikinya untuk melaksanakan, menyelesaikan, dan mengatasi berbagai tuntutan maupun tantangan dalam pekerjaan secara efektif. Faktor internal kedua yang turut memengaruhi *Innovative Work Behavior* yaitu kompetensi. Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan, serta nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku individu dalam bertindak (Yasin et al., 2021).

Penelitian Kaharuddin et al., (2024) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Penelitian Lambriex-Schmitz et al., (2020) menunjukkan bahwa kompetensi inovasi berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai akan lebih mampu menciptakan serta menerapkan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya. Akan tetapi, sebagian besar penelitian terdahulu masih menempatkan sektor swasta, perusahaan manufaktur, industri jasa, lembaga pendidikan, maupun organisasi bisnis lainnya.

Penelitian yang mengkaji pengaruh *Self Efficacy* dan kompetensi terhadap *Innovative Work Behavior* pada instansi pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, masih relatif terbatas. Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang telah diuraikan maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

KAJIAN TEORITIS

Self Efficacy Terhadap *Innovative Work Behavior*

Menurut Ulum et al. (2024) *Self Efficacy* merupakan suatu konsep dalam psikologi yang mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Yunianti et al (2016) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *Self Efficacy* beserta indikatornya, yaitu : (1) Tingkat (*Level*), (2) Kekuatan (*Strength*), dan (3) Generalisasi (*Generality*). Penelitian terdahulu menurut Dwinar et al., (2025) menunjukkan hasil *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H1 : Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Kompetensi Pegawai Terhadap *Innovative Work Behavior*

Menurut Sholihah et al. (2026) kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sebagai cerminan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Spencer dalam Yulianty et al (2021) terdapat beberapa dimensi dan indikator kompetensi pegawai yaitu: (1) Kompetensi intelektual, (2) Kompetensi emosional, dan (3) Kompetensi sosial. Penelitian terdahulu menurut Erwan & Yulihasri, (2024) menunjukkan hasil Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H2 : Terdapat Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap *Innovative Work Behavior*

Self Efficacy dan Kompetensi Pegawai Terhadap *Innovative Work Behavior*

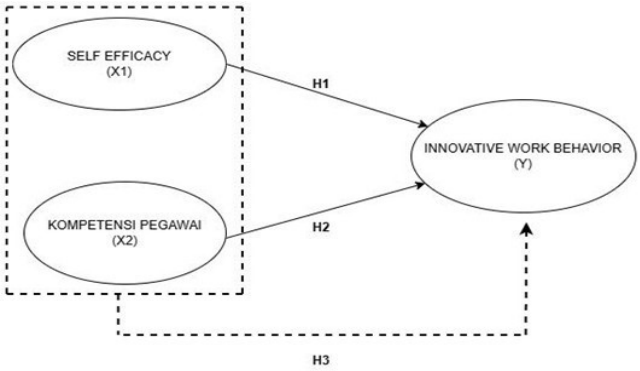
Seseorang yang memiliki tingkat *Self Efficacy* tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, usaha, dan ketekunan yang lebih kuat, sedangkan seseorang dengan *Self Efficacy* rendah cenderung menghindari tugas-tugas yang dianggap sulit dan menantang. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup sikap, cara berpikir, serta kemampuan menyesuaikan tindakan agar selaras dengan tuntutan lingkungan dan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H3 : Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai Terhadap *Innovative Work Behavior*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai Terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Dengan menggunakan non probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian Sugiyono (2023). Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Hair et al (2019), yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5 kali jumlah indikator penelitian. Jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 24 indikator, sehingga diperoleh jumlah minimum sampel sebesar 120 responden (24 × 5 = 120). Kriteria responden meliputi karyawan berusia 20-50 tahun dan merupakan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk

memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Frequency	Percent
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-Laki	57	47,5 %
Perempuan	63	52,5 %
Berdasarkan Usia		
20-25Tahun	13	10,8 %
25-35 Tahun	51	42,5 %
35-50 Tahun	50	41,7 %
> 50	6	5,0 %
Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Diploma (D1, D2, D3)	12	10 %
S1	78	65 %
S2	30	25 %
Berdasarkan Lama Bekerja		
< 1 Tahun	7	5,8 %
1-3 Tahun	25	20,8 %
4-5 Tahun	45	37,5 %
> 6 Tahun	43	35,8 %
Berdasarkan Status Kepegawaian		
PNS	66	55 %
CPNS	23	19,2 %
PPPK	26	21,7 %
Lainnya	5	4,2 %

Sumber: Data diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 120 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta sebagai responden. Berdasaarkan tabel 1, diketahui bahwa dari total 120 responden yang menjadi subjek penelitian, responden berjenis kelamin perempuan mendominasi dengan jumlah 63 orang atau setara dengan 52,5%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang atau sebesar 47,5%. Dari 120 responden dalam penelitian ini, kelompok usia 25-35 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu sebanyak 51 orang atau 42,5%.

Kelompok usia 35-50 tahun menempati posisi kedua dengan jumlah 50 orang atau 41,7%, sehingga jumlah keduanya relatif hampir seimbang dengan selisih hanya 0,8%. Selanjutnya, kelompok usia 20-25 tahun berjumlah 13 orang atau 10,8%, sedangkan kelompok usia di atas 50 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu hanya 6 orang atau 5,0%.

Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 78 orang atau 65,0%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 30 orang atau 25,0%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1, D2, D3) merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu 12 orang atau 10,0%.

Kelompok responden dengan masa kerja 4-5 tahun merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 45 orang atau 37,5%. Kelompok responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun menempati posisi kedua dengan jumlah 43 orang atau 35,8%, sehingga jumlah keduanya relatif hampir seimbang dengan selisih hanya 1,7%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 25 orang atau 20,8%, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu hanya 7 orang atau 5,8%.

Mayoritas responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 66 orang atau 55,0%. Selanjutnya, responden dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 26 orang atau 21,7%, diikuti oleh responden berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 23 orang atau 19,2%, sedangkan responden dengan status kepegawaian lainnya merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu hanya 5 orang atau 4,2%.

2. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
***Innovative Work Behavior* (Y)**	Y.1	0.734	0,1793	Valid	0,888
	Y.2	0.757	0,1793	Valid	
	Y.3	0.582	0,1793	Valid	
	Y.4	0.697	0,1793	Valid	
	Y.5	0.694	0,1793	Valid	

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
	Y.6	0.738	0,1793	Valid	
	Y.7	0.691	0,1793	Valid	
	Y.8	0.708	0,1793	Valid	
	Y.9	0.719	0,1793	Valid	
	Y.10	0.705	0,1793	Valid	
***Self Efficacy* (X_1)**	X_1.1	0.800	0,1793	Valid	0,742
	X_1.2	0.729	0,1793	Valid	
	X_1.3	0.676	0,1793	Valid	
	X_1.4	0.563	0,1793	Valid	
	X_1.5	0.739	0,1793	Valid	
Kompetensi Pegawai (X_2)	X_2.1	0.673	0,1793	Valid	0,878
	X_2.2	0.879	0,1793	Valid	
	X_2.3	0.684	0,1793	Valid	
	X_2.4	0.879	0,1793	Valid	
	X_2.5	0.719	0,1793	Valid	
	X_2.6	0.622	0,1793	Valid	
	X_2.7	0.589	0,1793	Valid	
	X_2.8	0.687	0,1793	Valid	
	X_2.9	0.691	0,1793	Valid	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,1793) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu *Self Efficacy* (X_1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,742, Kompetensi Kerja (X_2) sebesar 0,878, dan *Innovative Work Behavior* (Y) sebesar 0,888, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

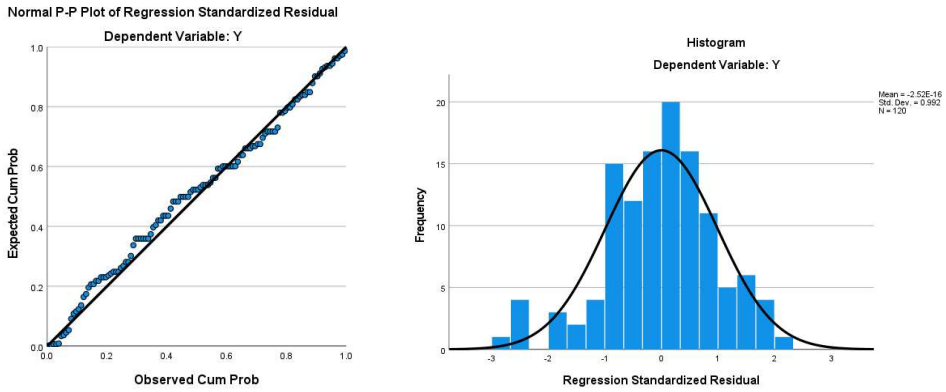
Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dan analisis grafik Normal Probability Plot (P-Plot). Jika nilai signifikansi (Sig) > 0.05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis Uji Normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	120
Kolmogorov-Smirnov Z	0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah (2026)

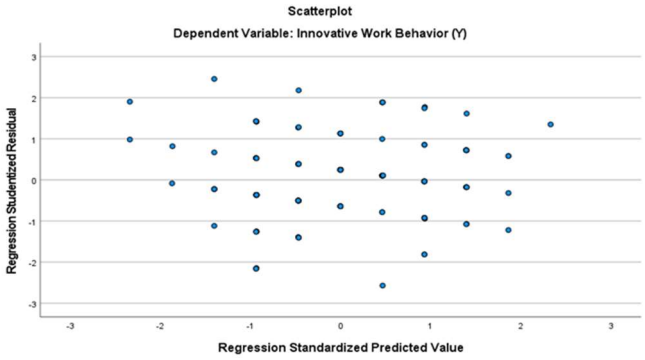
Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka H_0 diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal tanpa menyimpang terlalu jauh yang artinya data dianggap berdistribusi normal. Data distribusi dianggap normal pada grafik histogram karena puncak berada ditengah dan penyebaran kedua sisi seimbang.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Self Efficacy (X_1)	0,180	5,555
Kompetensi Kerja (X_2)	0,180	5,555

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* dan Kompetensi Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,180, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 5,555, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Metode Analisis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	5,048	1,831		2,756	0,007
Self Efficacy (X_1)	1,095	0,194	0,564	5,650	0,000
Kompetensi Kerja (X_2)	0,381	0,110	0,346	3,469	0,001

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5{,}048 + 1{,}095X1 + 0{,}381X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) a = 5,048 menunjukkan bahwa apabila variabel *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) bernilai 0 (nol) atau dianggap tidak ada, maka nilai *Innovative Work Behavior* (Y) akan tetap berada pada angka 5,048 point.

b) b_1 = 1,095 menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1) memiliki arah pengaruh yang positif terhadap *Innovative Work Behavior* (Y). Hal ini berarti setiap terjadi kenaikan 1 (satu) point pada variabel *Self Efficacy*, dengan asumsi variabel Kompetensi Pegawai tetap (konstan), maka akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* (Y) sebesar 1,095 point.

c) b_2 = 0,381 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai (X_2) memiliki arah pengaruh yang positif terhadap *Innovative Work Behavior* (Y). Hal ini berarti setiap terjadi kenaikan 1 (satu) point pada variabel Kompetensi Pegawai, dengan asumsi variabel *Self Efficacy* tetap (konstan), maka akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* (Y) sebesar 0,381 point.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error od the Estimate
1	0,889	0,790	0,787	2,394

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh persentase keragaman variabel *Innovative Work Behavior* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) adalah 79% atau (0,760). sedangkan 21% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi seperti motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	5,048	1,831		2,756	0,007
Self Efficacy (X_1)	1,095	0,194	0,564	5,650	0,000
Kompetensi Kerja (X_2)	0,381	0,110	0,346	3,469	0,001

Sumber: Data diolah (2026)

Dapat dilihat dari tabel 7 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 120 – 2 – 1 = 117 (1,980)

a) Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) terhadap *Innovative Work Behavior* (Y)

Dari hasil perhitungan uji t di atas, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,650 > 1,980) dengan nilai signifikansi dari variabel *Self Efficacy* (X_2) sebesar 0,000 < 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

b) Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_2) terhadap *Innovative Work Behavior* (Y)

Dari hasil perhitungan uji t di atas, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,469 > 1,980) dengan nilai signifikansi dari variabel Kompetensi Pegawai (X_2) sebesar 0,001 < 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Kompetensi Pegawai (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2529,633	2	1264,816	220,643	0,000
	Residual	670,692	117	5,732		
	Total	3200,325	119			

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 8, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (220,643 > 3,92) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2)

secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (Y).

Pembahasan

1. **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Innovative Work Behavior***

   Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, apabila tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya menurun, maka kecenderungan pegawai untuk menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaannya juga akan menurun. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dwinar et al., (2025) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

2. **Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap *Innovative Work Behavior***

   Variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugasnya. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai menurun, maka kemampuan pegawai dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan inovasi juga akan mengalami penurunan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Erwan & Yulihasri, (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

3. **Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai Secara Simultan Terhadap *Innovative Work Behavior.***

   Variabel *Self Efficacy* dan Kompetensi Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* dan semakin baik Kompetensi Pegawai, maka semakin tinggi pula *Innovative Work Behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri dan kompetensi pegawai

menurun, maka *Innovative Work Behavior* pegawai juga cenderung mengalami penurunan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* mampu meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Innovative Work Behavior*. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam *Innovative Work Behavior*. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri pegawai terhadap kemampuannya sendiri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mengambil inisiatif, serta tidak mudah menyerah terhadap kegagalan mampu mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih inovatif. Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai memberikan dampak positif terhadap kemampuan pegawai dalam memahami permasalahan pekerjaan secara lebih mendalam.

Secara praktis, temuan ini bahwa pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta secara umum memiliki dorongan internal yang kuat serta etos kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini menjadi modal penting bagi organisasi, karena pegawai dengan motivasi diri yang tinggi cenderung lebih mudah diarahkan untuk terlibat aktif dalam berbagai program kerja maupun inisiatif baru yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi perlu menyusun dan menerapkan kebijakan internal yang mendukung penguatan keyakinan diri dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pendampingan kerja, guna mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih inovatif serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas dan penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi, yaitu Dinas Pendidikan DKI Jakarta, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke instansi lain. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Dwinar, L., Aliza, I. N., Safitri, A., & Setyawasih, R. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di Bekasi Melalui Knowladge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(6), 1061–1072. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.476

Erwan, & Yulihasri. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH. *Journal Publicuho*, *7*(3), 1190–1205. https://doi.org/https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.477

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(1), 186–197. https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengange Learning EMEA.

Kaharuddin, K., Sofiyan, S., & Sudirman, A. (2024). Development Innovative Work Behavior for Companies? Analysis of Self-Efficacy, Organizational Justice, and Psychological Empowerment as Predictors. *International Journal of Social Science and Business*, *8*(1), 124–132. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/ijssb.v8i1.56489

Lambriex-Schmitz, P., der Klink, M. R., Beausaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, *13*(2), 313–340.

Rahmatiah, D. J., Surya, I., & Hasanah, N. (2019). Peranan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Sekolah SDN 025 Di Desa Sungai Tuak Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, *7*(2), 941–954.

Sholihah, D. A., Hartono, E., & Kartono, K. (2026). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Survei pada Kantor Urusan Agama di Kabupaten Cirebon). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *11*(2), 1250–1267. https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v11i2.63736

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Ulum, M., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Self Efficacy Guru Sebagai Kunci Keberhasilan Pengajaran: Analisis Berbasis Kajian Literatur. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, *6*(2), 212–229. https://doi.org/https://doi.org/10.15642/japi.2024.6.2.212-229

Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. U. H. N. U. R., & PARENDEN, A. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *1*(1).

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61. https://doi.org/https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402

Yunianti, E., Jaeng, M., Mustamin, M., & others. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains*, *4*(1), 8–19. https://doi.org/https://doi.org/10.22487/mitrasains.v4i1.132