



DETERMINASI *JOB CRAFTING*, *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Deni Tri Mulyono^a, Susanti Dwi Ilhami^{b*}

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, denitjoe@gmail.com, Univeristas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, susantidwiilhami@gmail.com, Univeristas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah

*Korespondensi

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving the performance of State Civil Apparatus (ASN) through managing individual factors relevant to work dynamics. The purpose of this research is to analyze the influence of job crafting, innovative work behavior, and self-efficacy on the performance of ASN employees in the Regional Apparatus Organization (OPD) of Rembang District, Rembang Regency. The research method uses a descriptive quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The research sample consisted of 54 respondents determined by the total sampling method. Data analysis was carried out using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS software version 4.1.1.2. The analysis stages include evaluation of the outer model, inner model, and model fit test. The results show that the three independent variables have a positive and significant effect on employee performance. Job crafting is proven to increase employee work effectiveness, innovative work behavior contributes to creating innovative work solutions, while self-efficacy strengthens employee confidence in completing tasks. In conclusion, job crafting, innovative work behavior, and self-efficacy are important factors that can improve the performance of ASN employees in Rembang District, Rembang Regency. These findings offer practical implications for human resource management within local governments to foster an adaptive, innovative, and performance-oriented work culture

Keywords: *job crafting, innovative work behavior, self-efficacy, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengelolaan faktor-faktor individu yang relevan dengan dinamika kerja. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh job crafting, innovative work behavior, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 54 responden yang ditentukan dengan metode total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.2. tahapan analisis mencakup evaluasi outer model, inner model, dan uji model fit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Job crafting terbukti meningkatkan efektivitas kerja pegawai, innovative work behavior memberikan kontribusi dalam menciptakan solusi kerja yang inovatif, sedangkan efikasi diri memperkuat kepercayaan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kesimpulannya, job crafting, innovative work behavior, dan efikasi diri merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah untuk mendorong budaya kerja adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: *job crafting, innovative work behavior, efikasi diri, kinerja pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan meningkatnya persaingan global, kinerja pegawai sektor publik memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai garda terdepan pelayanan publik dituntut mampu beradaptasi, berinovasi, serta menerapkan kebijakan berbasis digital secara tepat guna untuk menghasilkan layanan yang lebih cepat, mudah, dan efisien. Pemanfaatan teknologi bahkan telah menjadi kebutuhan vital dalam penyelenggaraan pelayanan publik modern (Tahwin et al., 2024) [18]. Dalam konteks pemerintahan daerah, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan berperan penting sebagai pelaksana kebijakan pemerintah di tingkat lokal sekaligus penghubung langsung antara pemerintah dan masyarakat. ASN yang bertugas di lingkungan OPD Kecamatan Rembang memegang posisi strategis karena kualitas kinerja mereka akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Untuk memberikan layanan yang prima, ASN dituntut memiliki kompetensi yang komprehensif. Kompetensi tersebut mencakup kemampuan beradaptasi dengan teknologi pelayanan, ketanggapan terhadap kebutuhan masyarakat, penguasaan teknis kerja secara rinci, ketrampilan komunikasi yang efektif, pemahaman terhadap bahasa isyarat atau gestur masyarakat (Kuangang., 2021) [13]. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN pada OPD Kecamatan Rembang menjadi kebutuhan mendesak yang harus diperkuat melalui pengembangan kapasitas individu maupun organisasi agar selaras dengan tuntutan era digital dan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja pegawai, yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi (Wibowo dalam Dewi & Giyono., 2024) [4]. Kinerja pegawai memiliki peran penting bagi kemajuan organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah organisasi mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja merupakan upaya berkelanjutan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang berkontribusi terhadap hasil kerja dan prestasi pegawai (Lestari., 2023) [14]. Salah satu variabel yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *job crafting*. Wrzesniewski dan Dutton dalam Gumai & Nurtjahjanti (2022) [9] mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan lingkup pekerjaan baik secara fisik maupun kognitif, serta interaksi dengan rekan kerja di lingkungan kerja yang dilakukan individu atas inisiatifnya sendiri. Proses ini merupakan bentuk kreativitas dan improvisasi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sekaligus menjaga semangat dan peran dalam melaksanakan tugas.

Variabel penting lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif). Janssen (2000) [12] mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai upaya yang disengaja untuk menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi, guna meningkatkan kinerja. Penelitian Gehan & Yulianti (2024) [6] menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi perilaku kerja inovatif dalam diri pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Selain *innovative work behavior*, variabel yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah efikasi diri. Bandura (1997) [1] mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target yang ditentukan. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki semangat, kepercayaan diri, serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, termasuk tugas yang kompleks. Individu akan lebih siap secara mental seiring dengan pertumbuhan tingkat efikasi dirinya (Ilhami et al., 2023) [11]. Dengan demikian, efikasi diri menjadi faktor psikologis yang dapat memperkuat kinerja pegawai dalam organisasi

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *job crafting*, *innovative work behavior*, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan OPD Kecamatan Rembang. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai model manajemen kinerja sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi Badan Kepegawaiaan dan instansi terkait dalam merumuskan strategi intervensi yang mampu meningkatkan *job crafting*, mendorong perilaku kerja inovatif, serta memperkuat efikasi diri guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Job Crafting dan Kinerja Pegawai

Goal setting theory memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja melalui *job crafting* dengan menyediakan kerangka kerja untuk menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang. Dengan

mengintegrasikan *job crafting* dan *goal setting theory*, pegawai dapat menyesuaikan tugas mereka agar lebih sesuai dengan kekuatan dan minat pribadi mereka, meningkatkan keterlibatan, dan efektivitas kerja. Proses menetapkan tujuan yang efektif dan mendapatkan umpan balik yang relevan membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah.

Job crafting sangat dibutuhkan oleh individu untuk menciptakan optimalisasi kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat dicapai. Karena semakin tinggi tingkat *job crafting* seorang pegawai maka akan semakin optimal kinerjanya. Hal tersebut didukung hasil penelitian Tarigan (2024) [19] dan Emmywati (2020) [5], yang menunjukkan bahwa *job crafting* yang dilakukan oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Diduga *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

2.2 Innovative Work Behavior dan Kinerja Pegawai

Innovative work behavior berperan penting dalam peningkatan kinerja, khususnya di sektor publik yang menuntut adaptasi dan efisiensi tinggi. *Goal setting theory* mendukung pandangan ini dengan menekankan bahwa pencapaian tujuan yang kompleks memerlukan proses inovatif yang melibatkan *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Penelitian Gehan dan Yulianti (2024) [6] menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang aktif berinovasi terbukti memiliki efektivitas dan produktivitas kerja lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis kedua:

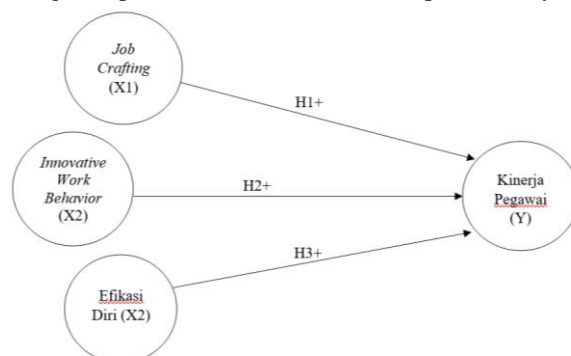
H2: Diduga *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

2.3 Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai

Goal setting theory memainkan peran penting dalam menghubungkan efikasi diri dengan kinerja. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan menantang, individu dengan efikasi diri yang tinggi dapat memfokuskan usaha mereka, dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Umpan balik yang diperoleh dari proses pencapaian tujuan memperkuat efikasi diri mereka dan mendorong kinerja yang lebih baik. Integrasi antara efikasi diri dan *goal setting theory* menciptakan lingkaran positif yang berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu secara signifikan. Dengan efikasi diri yang tinggi pada diri seseorang, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Pratomo (2022) [15], Budiono, dkk (2024) [2], dan Ratnasari, dkk (2024) [16], yang menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepercayaan pegawai akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan maka tingkat pencapaian suatu pekerjaan juga maksimal. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Diduga *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

Berdasarkan pengembangan hipotesis maka model dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan instrumen kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data numerik dari responden. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan melakukan generalisasi temuan dari sampel terhadap populasi yang relevan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, yang berjumlah 54 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Instrumen penelitian memuat pernyataan-pernyataan terstruktur yang mengukur empat variabel utama, yaitu: *Job crafting* (X1), *Innovative work behavior* (X2), Efikasi diri (X3), dan Kinerja pegawai (Y). Jenis data yang digunakan adalah data subjek (*self-report data*), yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan persepsi, keyakinan, atau pengalaman mereka terhadap variabel yang diteliti. Sumber data merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh seluruh responden (Sugiyono, 2018) [17].

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui beberapa tahapan. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban atas setiap variabel. Kedua, pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.2. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis model yang kompleks dengan ukuran sampel kecil serta tidak menuntut asumsi distribusi data normal multivariat (Hair et al., 2021) [10]. Prosedur analisis dalam PLS-SEM meliputi: Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten dan menguji signifikansi jalur (*path analysis*). Evaluasi Kecocokan Model (*Goodness of Fit*) untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan fenomena yang diteliti.

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama yaitu, Variabel independen (X): *Job Crafting* (X1), *Innovative Work behavior* (X2), Efikasi Diri (X3), dan Variabel dependen (Y): Kinerja Pegawai ASN. Model penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh langsung *job crafting*, *innovative work behavior*, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN OPD Kecamatan Rembang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dalam penelitian ini bersifat reflektif. Evaluasi dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: Pertama, evaluasi validitas konvergen dilihat dari nilai *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE), Kedua, evaluasi reliabilitas konstruk diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, serta ketiga evaluasi validitas diskriminan diuji dengan *HTMT* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*).

4.1.1 Evaluasi Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator pada masing-masing konstruk mampu merepresentasikan variabel laten yang diukurnya. Dua kriteria yang digunakan adalah: *Outer loading*: Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* > 0.70 (Hair et al., 2021) [10]. *Average Variance Extracted* (AVE): Nilai AVE yang direkomendasikan adalah > 0.50 (Yamin, 2023) [20]. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 50 persen varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten.

Interpretasi *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) variabel *job crafting*, *innovative work behavior*, efikasi diri dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel *Job Crafting*, *Innovative Work Behavior*, Efikasi Diri

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE
<i>Job Crafting</i>	JB1	<i>Task Crafting</i>	0.839	0.708
	JB2	<i>Relational Crafting</i>	0.862	
	JB3	<i>Cognitive Crafting</i>	0.823	
<i>Innovative Work Behavior</i>	IWB1	<i>Idea Generation</i>	0.898	0.762
	IWB2	<i>Idea Promotion</i>	0.875	
	IWB3	<i>Idea Realization</i>	0.845	
Efikasi Diri	EF1	Yakin dapat menyelesaikan tugas	0.844	0.796
	EF2	Yakin dapat memotivasi diri	0.819	
	EF3	Yakin mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	0.908	
	EF4	Yakin mampu mampu bertahan menghadapi tantangan dan hambatan	0.915	
	EF5	Yakin dapat menyelesaikan berbagai permasalahan	0.967	
Kinerja Pegawai	KJ1	Kualitas Pekerjaan	0.889	0.763
	KJ2	Kuantitas Hasil	0.873	
	KJ3	Ketepatan Waktu & Kecepatan	0.859	
	KJ4	Efektivitas	0.858	
	KJ5	Kemandirian	0.889	

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel *job crafting*, *innovative work behavior*, efikasi diri, dan kinerja pegawai memiliki nilai *outer loading* > 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten yang diukur secara signifikan. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk di atas 0,50, sehingga lebih dari 50 persen varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen sesuai dengan rekomendasi Hair et al (2021) [10].

4.1.2 Evaluasi Reliabilitas (*Reliability*)

Evaluasi reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal konstruk penelitian, yaitu sejauh mana indikator-indikator dalam satu variabel mampu menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten. Dua ukuran utama yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Hair et al (2021) [10], konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. *Cronbach's Alpha* menilai reliabilitas berdasarkan korelasi antar item dalam satu konstruk. *Composite Reliability* mempertimbangkan bobot *loading* setiap indikator sehingga dianggap lebih akurat dalam konteks *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Interpretasi *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* variabel *job crafting*, *innovative work behavior* efikasi diri dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Job Crafting</i>	0.802	0.879
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.845	0.906
Efikasi Diri	0.835	0.951
Kinerja Pegawai	0.922	0.942

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas ambang batas minimum 0,70 (Hair et al., 2021) [10]. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas internal yang baik. Secara rinci: Variabel *Job Crafting* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.802 dan *Composite Reliability* sebesar

0.879, yang artinya tingkat reliabilitas yang memadai. Variabel *Innovative Work Behavior* memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.845 dan *Composite Reliability* sebesar 0.906, yang juga menunjukkan konsistensi internal yang cukup tinggi. Variabel Efikasi Diri memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.835 dan *Composite Reliability* sebesar 0.951, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel Kinerja Pegawai mencatat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.922 dan *Composite Reliability* sebesar 0.942, mengindikasikan reliabilitas konstruk yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini *reliable* dan layak digunakan pada tahap analisis model struktural (*inner model*)

4.1.3 Evaluasi Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model struktural mengukur konsep yang berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih (*overlap*) antar konstruk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) yang direkomendasikan sebagai pendekatan paling akurat dalam konteks PLS-SEM. Validitas diskriminan dinyatakan memadai jika nilai HTMT kurang dari 0,90. Nilai HTMT yang lebih tinggi dari ambang batas dapat mengindikasikan bahwa konstruk yang diuji memiliki tumpang tindih (*overlap*) yang terlalu besar, sehingga validitas diskriminannya diragukan.

Interpretasi nilai HTMT variabel *job crafting*, *innovative work behavior*, efikasi diri, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT)

	<i>Heterotrait-monotrait ratio</i> (HTMT)
Job Crafting (X1) <-> Innovative Work Behavior (X2)	0.735
Job Crafting (X1) <-> Efikasi Diri (X3)	0.589
Innovative Work Behavior (X2) <-> Efikasi Diri (X3)	0.531
Kinerja Pegawai (Y) <-> Job Crafting (X1)	0.752
Kinerja Pegawai (Y) <-> Innovative Work Behavior (X2)	0.664
Kinerja Pegawai (Y) <-> Efikasi Diri (X3)	0.799

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh pasangan konstruk menunjukkan nilai HTMT di bawah ambang batas 0,90. Adapun nilai HTMT antar konstruk adalah sebagai berikut: 0.735 untuk hubungan antara *Job Crafting* dan *Innovative Work Behavior*, 0.589 untuk hubungan antara *Job Crafting* dan *Efikasi Diri*, 0.531 untuk hubungan antara *Innovative Work Behavior* dan *Efikasi Diri*, 0.752 untuk hubungan antara *Kinerja Pegawai* dan *Job Crafting*, 0.664 untuk hubungan antara *Kinerja Pegawai* dan *Innovative Work Behavior*, 0.799 untuk hubungan antara *Kinerja Pegawai* dan *Job Crafting*. Seluruh nilai tersebut berada jauh di bawah ambang batas 0,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria validitas diskriminan terpenuhi, sehingga model pengukuran layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (*inner model*).

4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten serta menilai kekuatan prediktif dari model penelitian. Evaluasi ini berkaitan dengan pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung antar variabel laten. Tahapan dalam evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi: pertama, uji kolinearitas. Uji ini untuk memastikan tidak terdapat masalah multikolinearitas antar konstruk prediktor. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 5. Kedua, Uji Signifikansi Koefisien Jalur (*path coefficient*). Analisis ini dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antar laten dengan menggunakan pendekatan bootstrapping. Hubungan antar konstruk dinyatakan signifikan apabila memenuhi kriteria t-statistik > 1,96 atau p-value < 0,05. Selain itu hasil estimasi dilengkapi dengan confidenceinterval 95 persen untuk memastikan stabilitas estimasi koefisien jalur dan bahwa nilainya tidak melintasi angka nol. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar konstruk digunakan ukuran efek

Determinasi Job Crafting, Innovative Work Behavior, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Deni Tri Mulyono)

(*effect size*) yang disebut f^2 , dengan kriteria interpretasi: 0,02 (pengaruh rendah), 0,15 (pengaruh moderat), dan 0,35 (pengaruh tinggi). ukuran ini membantu dalam memahami seberapa besar kontribusi masing-masing konstruk independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, evaluasi *inner model* tidak hanya berfungsi untuk menilai validitas struktural antar konstruk, tetapi juga memberikan gambaran mengenai kekuatan, arah, dan signifikansi pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian secara menyeluruh.

4.2.1 Uji Kolinearitas

Tahap pertama dalam evaluasi model struktural adalah memeriksa potensi multikolinearitas antar konstruk. Multikolinearitas dapat menyebabkan pendugaan parameter menjadi bias dan tidak efisien. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *inner Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *inner VIF* dibawah 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel dalam model.

Interpretasi nilai *inner VIF* Variabel efikasi diri, *innovative work behavior* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

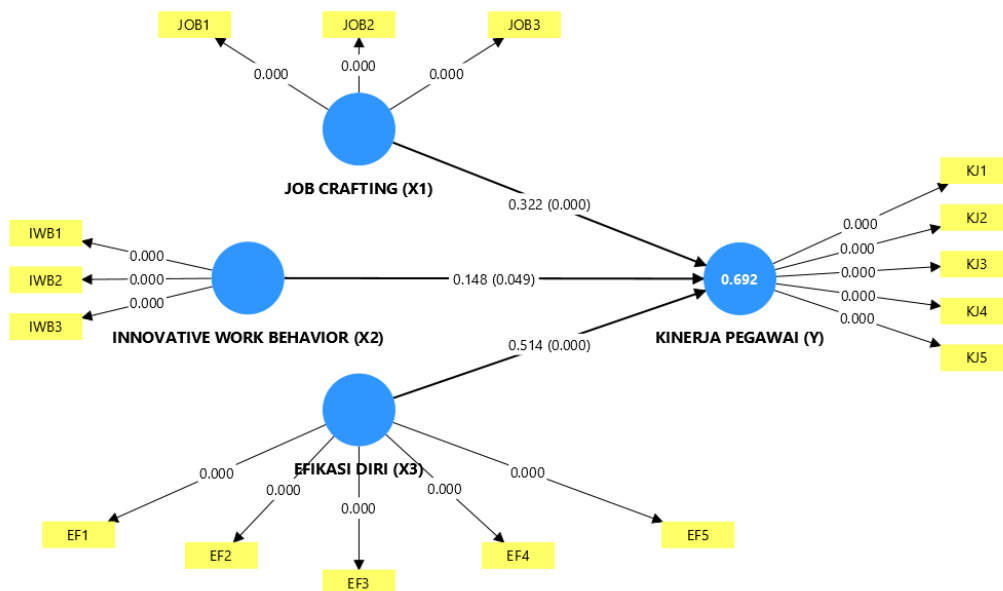
Tabel 4. Hasil Uji Kolinearitas

	VIF
Job Crafting (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.777
Innovative WorkBehavior (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.705
Efikasi Diri (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.449

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 4, hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh nilai *inner VIF* berada di bawah 5 ($VIF < 5$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dalam model penelitian. Hasil inii mengindikasikan bahwa setiap konstruk prediktor bersifat independen dan tidak saling mendominasi, sehingga estimasi parameter pada model SEM-PLS dapat dikatakan robust (tidak bias). Oleh karena itu, model struktural layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian signifikansi koefisien jalur (*path coefficient*).

4.2.2 Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Diagram Path Coefficient dan P-value

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS*, 2025

Dalam analisis *PLS-SEM*, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* yang menghasilkan nilai *p-value* atau *t-statistik* untuk setiap jalur hubungan variabel laten. Secara statistik hipotesis dapat diterima atau ditolak, dengan dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen. Interpretasi hasil pengujian adalah sebagai berikut: H_0 ditolak dan H_a diterima jika *p-value* < 0.05 atau *t-statistik* > 1,96, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk signifikan. H_0 diterima dan H_a ditolak jika *p-value* > 0.05 atau *t-statistik* < 1,96, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk tidak signifikan. Dengan demikian, pengujian hipotesis ini memastikan apakah hubungan yang diasumsikan dalam model penelitian memiliki pengaruh nyata secara statistik atau tidak, sehingga dapat digunakan untuk mendukung atau menolak proposisi teoritis yang diajukan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path coefficients	P-value	Path coefficients (95% Selang Kepercayaan)		F square	Hasil Uji Hipotesis
				batas Bawah	batas Atas		
H1	<i>Job Crafting</i> (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.322	0.000	0.165	0.495	0.190	diterima
H2	<i>Innovative Work Behavior</i> (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.148	0.049	-0.005	0.292	0.042	diterima
H3	Efikasi Diri (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.514	0.000	0.362	0.662	0.593	diterima

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H1): Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job crafting* terhadap kinerja pegawai ASN, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,322 dan *p-value* = 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dimiliki pegawai ASN, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Pada tingkat kepercayaan 95 persen, pengaruh *job crafting* terhadap kinerja ASN berada dalam rentang 0,165 hingga 0,495. Besarnya pengaruh ini tergolong moderat, ditunjukkan oleh nilai *effect size* (f^2) sebesar 0,190. Dengan demikian, *job crafting* terbukti berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN.

Hipotesis Kedua 2 (H2): Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *innovative work behavior* terhadap kinerja pegawai ASN, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,148 dan *p-value* = 0,049 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan ASN berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN. Rentang pengaruh berada pada -0,005 hingga 0,292 dalam selang kepercayaan 95 persen. Besarnya pengaruh ini tergolong rendah mendekati moderat, yang ditunjukkan oleh nilai *effect size* (f^2) sebesar 0,042 dalam model struktural.

Hipotesis Ketiga (H3): Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai ASN, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,514 dan *p-value* = 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai ASN, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Pada tingkat kepercayaan 95 persen, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja ASN berada pada rentang 0,362 hingga 0,662. Besarnya pengaruh ini tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai *effect size* (f^2) sebesar 0,593. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan kontributor utama dalam peningkatan kinerja pegawai ASN.

4.3 Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model (*Model Fit/Goodness of Fit*)

Evaluasi kecocokan dan kebaikan model (*Model Fit/Goodness of Fit*) merupakan langkah penting dalam analisis PLS-SEM untuk menilai sejauh mana model penelitian sesuai dengan data yang dianalisis. Evaluasi

ini bertujuan memastikan apakah model yang dibangun dapat dipercaya dan dilanjutkan untuk penelitian berkelanjutan. Dalam penelitian ini, pengujian model fit dilakukan dengan dua indikator utama: Pertama, R-square (R^2). R-square menunjukkan seberapa besar variabilitas konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan prediksi model. Kriteria umum interpretasi adalah: 0,75 = substansial, 0,50 = moderat, 0,25 = lemah. Kedua, *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). SRMR digunakan untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan. Nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik. Dengan demikian, jika model memiliki nilai R^2 yang moderat hingga substansial serta $SRMR < 0,08$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan sesuai (*fit*) dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

4.3.1 R-square (R^2)

R-square (R^2) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen dalam suatu model penelitian. Dengan kata lain, R^2 menunjukkan tingkat kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Menurut Hair dalam Yamin (2023), nilai R^2 dapat dikategorikan menjadi tiga tingkatan: $R^2 < 0,25$: pengaruh rendah, $0,25 \leq R^2 < 0,50$: pengaruh moderat/sedang, $0,50 \leq R^2 \leq 0,75$: pengaruh substantif/tinggi. Dalam penelitian ini, penghitungan nilai R^2 dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 4. Hasil uji R^2 secara rinci dapat dilihat pada Tabel 6, yang menjadi dasar untuk menilai kekuatan model dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 6. Hasil Uji R-square

	R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.692

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan nilai R-square pada Tabel 6, besarnya pengaruh *job crafting*, *innovative work behavior*, dan *efikasi diri* terhadap kinerja pegawai ASN adalah sebesar 0,692. Nilai ini termasuk dalam kategori pengaruh tinggi (substansif) sesuai kriteria Hair dalam Yamin (2023) [20]. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *job crafting*, *innovative work behavior*, dan *efikasi diri*, secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai ASN sebesar 69,2 persen. Adapun sisanya sebesar 30,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

4.3.2 SRMR

SRMR atau *Standardized Root Mean Square Residual* merupakan salah satu ukuran kecocokan model (*model fit*) yang menunjukkan besarnya perbedaan antara matriks korelasi data aktual dengan matriks korelasi yang diestimasi oleh model. Nilai SRMR digunakan untuk menilai tingkat kecocokan hubungan antar variabel dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2021) [10], nilai SRMR yang berada di bawah 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*). Sementara itu, menurut Ghozali (2021) [7], model masih dapat ditoleransi atau diterima (*acceptable fit*) apabila nilai $SRMR \leq 0,10$. Dengan demikian, semakin kecil nilai SRMR yang diperoleh, maka semakin baik kesesuaian model dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Formula uji SRMR menggunakan *software* SmartPLS 4 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.087	0.087

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 4 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,087. Nilai ini berada di bawah batas ambang 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memenuhi kriteria *model fit* (*acceptable fit*). Hal ini menegaskan bahwa model struktural dalam penelitian ini mampu merepresentasikan data secara memadai dan dapat diandalkan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di OPD Kecamatan Rembang. Temuan ini menguatkan argumentasi teoretis pada bagian pendahuluan, bahwa peningkatan *job crafting* yang mencakup aspek *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting* mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam praktiknya, pegawai yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan menantang cenderung lebih proaktif dalam merancang ulang pekerjaannya, baik melalui penyesuaian tugas, hubungan kerja, maupun persepsi terhadap pekerjaannya. Proses ini tidak hanya meningkatkan makna dan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja. Dengan demikian, penerapan prinsip penetapan tujuan (*goal setting*) dapat mendorong pegawai untuk lebih berinisiatif melakukan *job crafting*, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Tarigan (2024) [19] dan Emmywati (2020) [5] yang menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

4.4.2 Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan pegawai dalam menghasilkan, menyampaikan, dan menerapkan ide-ide baru memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang unggul. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, perilaku kerja inovatif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong terciptanya layanan yang lebih responsif dan berorientasi solusi sesuai kebutuhan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gehan dan Yulianti (2024) [6] yang menemukan perilaku kerja inovatif secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi perilaku kerja inovatif dalam diri pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

4.4.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di OPD Kecamatan Rembang. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal. Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, menetapkan target yang menantang, serta menunjukkan ketekunan dalam menghadapi hambatan kerja. Dalam konteks pelayanan publik yang dinamis, efikasi diri berperan sebagai modal psikologis yang mendorong pegawai untuk adaptif, tangguh, dan berorientasi pada solusi. Hal ini sejalan dengan *goal setting theory*, yang menjelaskan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu menetapkan tujuan, memilih strategi pencapaian, serta merespons umpan balik (Ghozali., 2020) [7]. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri berimplikasi langsung pada efektivitas kinerja ASN, sekaligus memperkuat temuan sebelumnya dari Pratomo (2022) [15], Budiono et al (2024) [2], dan Ratnasari et al (2024) [16] yang juga menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja individu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di OPD Kecamatan Rembang, yaitu *job crafting*, *innovative work behavior*, dan efikasi diri. Pertama, *job crafting* terbukti meningkatkan kinerja melalui penyesuaian tugas, hubungan, dan persepsi kerja yang dilakukan pegawai. Semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam merancang ulang pekerjaannya, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan kinerja. Kedua, *innovative work behavior* menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang unggul. Perilaku inovatif pegawai tidak hanya mendorong efisiensi, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan publik yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Ketiga, efikasi diri memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja optimal. Keyakinan individu atas kemampuannya membuat pegawai lebih gigih, adaptif, dan berorientasi pada pemecahan masalah, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara simultan, ketiga variabel independen ini mampu menjelaskan kinerja pegawai ASN sebesar 69,2% (R-square = 0,692), yang tergolong kategori pengaruh tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *job crafting*, *innovative work behavior*, dan efikasi diri merupakan strategi penting dalam upaya memperkuat kinerja ASN, khususnya dalam konteks pelayanan publik di era digitalisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner tertutup sehingga sangat bergantung pada persepsi subjektif responden, yang berpotensi menimbulkan bias dan belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi di lapangan. Kedua, terdapat ketidakkonsistenan dalam pengisian kuesioner, kemungkinan disebabkan kurangnya ketelitian responden dalam memahami pernyataan atau membaca instrumen penelitian. Keterbatasan ini menjadi catatan penting yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya.

Saran

Mengacu pada temuan dan keterbatasan penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah: Pertama, penelitian di masa mendatang sebaiknya memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, misalnya *organizational citizenship Behavior (OCB)*, *talent manajemen*, lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja, sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Kedua, objek penelitian disarankan diperluas, tidak terbatas pada OPD Kecamatan, tetapi juga meliputi instansi pemerintah di level kabupaten maupun provinsi agar hasil penelitian memiliki daya jangkau dan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, W.H. Freeman and Company.
- [2] Budiono, W. G., Suryani, N. N. & Mitriani, W. E. (2023). 'Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar', *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1, 69-77.
- [3] De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. (2008). 'Innovative Work Behavior Measurement and Validation', EIM Research Report. Zoetermeer.
- [4] Dewi, N. S. S. & Giyono (2024). 'Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Desa Trucuk Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten (Studi pada Kantor Kepala Desa Trucuk di Kabupaten Klaten)', *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 1, 60-67.
- [5] Emmywati., Sukatmadiredja, N. R. & Wibowo, B. S. (2020) 'Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Directorate General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta', *Jurnal Media Mahardika*, 2, 179-191.
- [6] Gehan, A. Z. & Yulianti, E. (2024). 'Pengaruh Digital Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur dengan Dimoderasi oleh Leader Member Exchange (LMX)', *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1, 29-40.
- [7] Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory*, Semarang, Yoga Pratama.
- [8] Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, Edisi 10, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Gumai, A. N. & Nurtjahjanti, H. (2022) 'Hubungan antara Leader_Member Exchange dengan Job Crafting pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro', *Jurnal Empati*, 05, 307-312.
- [10] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M, Sarstedt, M. (2021) 'Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A workbook', Practical Assessment, Research and Evaluation.
- [11] Ilhami, S. D. ., & Rikah, D. R. . (2023). THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL INTENTION AMONG STUDENTS. *Jurnal Mebis*, 8(1), 45-57.
- [12] Janssen, O. (2000). 'Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73: 287-302.
- [13] Kuadang, T. V. (2021). 'Kinerja Aparat Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan di Kantor Camat Pulau Batang Dua Kota Ternate', *Jurnal Ilmu Politik*.
- [14] Lestari, D. (2022). *Kinerja Pegawai, Cetakan Pertama*, Bandung, Widina Media Utama.
- [15] Pratomo, R. (2023). 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 04, 1021-1033.
- [16] Ratnasari, S. L., Febriosa, L. R., Hakim, L., Nasrul, H. W., Idham, A., Sutjahjo, G. & Winarso, W. (2024). 'Pengaruh Efikasi Diri, Training, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 1, 185-193.

- [17] Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*, Cetakan Keenam, Bandung. Alfabeta.
- [18] Tahwin, M., Dewi, D. A. L., Sodik, F., Nasuha, A., & Wahyuni, I. (2024). Implementasi Sistem Informasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Manajemen Batik Tulis Lasem. *Prosiding Konferensi Pengabdian Masyarakat*, 2, 12–20.
- [19] Tarigan, S. N. (2024) 'Peran Penciptaan Pekerjaan dan Keterlibatan Kerja Petugas Layanan Kesehatan', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu Nusantara*, 2, 82-89.
- [20] Yamin, S. (2023). *Olah Data Statistik : Smartpls 3 Smartpls4 AMOS & STATA (Mudah & Praktis)* (A. Rasyid, Ed.; Iii). Pt Dewangga Energi Internasional.